

**ALIN GAVRELIUC**

***PSIHOLOGIE***  
***INTERCULTURALĂ.***

**REPERE TEORETICE, DIAGNOZE ROMÂNEȘTI**

## CUPRINS:

<b>Cuvînt înainte</b>	
<b><i>PARTEA ÎNTÎI: SPECIFICUL ABORDĂRII INTERCULTURALE ÎN PSIHOLOGIE</i></b>	
<b>CAPITOLUL NR. 1. Imperativul asumării perspectivei interculturale în psihologia contemporană</b>	
Psihologia interculturală și reconstrucția psihologiei	
Miza unei abordări proprii psihologiei interculturale. Definiții operaționale	
Psihologia interculturală: o altă modalitate de interpretare a societății	
Natura socio-culturală a comportamentului uman. O definiție preliminară a culturii	
Conceptul de cultură organizațională	
<b>CAPITOLUL NR. 2. Repere conceptuale și metodologice în psihologia interculturală</b>	
Determinări genetice vs. învățare culturală	
Dialogul între culturi	
Paradigma integratoare a psihologiei interculturale	
Etnocentrismul	
Relativismul cultural	
Raportul universal-general-particular în psihologia interculturală	
Opțiuni metodologice în psihologia interculturală	
<b><i>PARTEA A DOUA: RAPORTURILE DINTRE CULTURI LA NIVEL INTERGRUPAL ȘI LA NIVEL INTERINDIVIDUAL</i></b>	
<b>CAPITOLUL NR. 3. Contactul și schimbul între culturi</b>	
Cultură și identitate	
Socializarea subiectului uman prin cultură. Învățarea culturală	
Situații de aculturație	
Procese de aculturație	
Tipologia fenomenelor de aculturație	
Șocul cultural	
Cercetări psihosociologice asupra fenomenelor de mobilitate socială masivă. Emigrarea în masă	
<b><i>PARTEA A TREIA: PROCESELE PSIHICE ȘI RELATIVISMUL LOR CULTURAL</i></b>	

<b>CAPITOLUL NR. 4. Studii interculturale asupra proceselor psihice primare</b>	
<b>Fenomene perceptive în registrul vizual: studiul iluziilor optice</b>	
Cercetări care pun în evidență relativismul cultural în privința iluziilor optice	
<b>CAPITOLUL NR. 5. Relativismul cultural al postulatelor psihologiei sociale</b>	
Etnocentrismul metodologic și carențele sale	
Principiul simplei expuneri	
Lenea socială	
Conformismul	
Devianța socială	
Obediența față de autoritate	
Stilul de conducere	
Decizia de grup	
Polarizarea de grup	
Conflictul intergrupuri	
<b><i>PARTEA A PATRA: PRINCIPALELE PARADIGME ALE PSIHOLOGIEI INTERCULTURALE: STUDIUL DIMENSIUNILOR CULTURALE</i></b>	
<b>CAPITOLUL NR. 6. Explorarea sistematică a culturilor naționale</b>	
Definirea culturilor pe baza unor tipare culturale	
Descrierea operațională a culturilor naționale	
Un reper al psihologiei interculturale - studiul lui G. Hofstede	
Evaluarea cercetării lui G. Hofstede	
Relația cultură – valori	
Limitele studiului realizat de G. Hofstede	
Reconfigurări recente ale modelului dimensiunilor culturale elaborat de G. Hofstede	
Diagnoze românești (1) – modelul Hofstede. Dimensiuni culturale în Vestul României: individualismul autarhic	
<b>CAPITOLUL NR. 7. Modele alternative de explorare a dimensiunilor culturale</b>	
Nuanțări și reformulări conceptuale	

Relația individualism-colectivism și independență-interdependență	
Planul psihologic - structuri independente-interdependente	
Planul cultural-societal: structuri individualiste-colectiviste	
Alte cercetări asupra valorilor sociale care urmează demersului lui G. Hofstede: Chinese Culture Connection (CCC) și contribuția lui M. H. Bond.	
Modelul valorilor sociale propus de S. Schwartz	
Modelul psiho-antropologic realizat de A. Fiske	
Patternuri relaționale, culturi dependente de context și orientări temporale	
Modelul dimensiunilor culturale GLOBE configurate în registrul leadership-ului	
Modelul dimensiunilor culturale rezultat din proiectul <i>World Values Surveys</i> (WVS)	
Axiomele sociale ca model de cercetare al dimensiunilor culturale	
Definire. Miza cercetării implicitului social	
Studii asupra axiomelor sociale. Aspecte metodologice. Dimensiunile axiomelor sociale	
Nivelul cultural-societal al axiomelor sociale	
Diferențe interpersonale și corelații cu alte dimensiuni ale personalității	
Diagnoze românești (2) – modelul axiomelor sociale. Investigarea presupuzițiilor implicite din mediul educațional – o diagnoză autohtonă	
<b>CAPITOLUL NR. 8. O sinteză asupra dimensiunii culturale cu cel mai sporit grad de „universalitate”: individualism – colectivism și asocierea sa cu alte variabile psihosociologice</b>	
Rezumatul definițiilor consacrate privitoare la individualism - colectivism	
Comparații interculturale realizate pe dimensiunea individualism-colectivism	
Specificități ale dimensiunii individualism-colectivism în diferite culturi naționale	
Statele Unite ale Americii	
Australia	
Rusia	
Țări post-sovietice	
Culturile arabe: cazul egiptean	

Culturile africane	
Culturile asiatice: Vietnamul de Sud; China și Japonia	
Ierarhii europene	
Germania	
Țările hispanice	
Diferențe între culturile individualiste și culturile colectiviste. Interferențe între individualism-colectivism și alte variabile psihosociologice	
Individualismul și colectivismul - sindroame culturale	
Tipuri de colectivism și individualism	
Factori sociali care se află în relație cu dimensiunea individualism - colectivism	
Constrângere culturală versus libertinaj cultural	
Complexitatea culturală	
Socializarea	
Clasa socială	
Educația	
Ocupația	
Experiența călătoriilor în străinătate	
Caracteristici personale care se află în relație cu individualismul și colectivismul	
Vîrsta	
Auto-percepția	
Atribuirile	
Cognițiile	
Motivația	
Emoțiile	
Conceptul de sine și stima de sine. Identitatea socială	
Starea de bine psihologică	
Comportamentul social	
Codurile de comunicare	
Etica implicită	
Structura personalității	
Implicații ale individualismului și colectivismului în mediul educațional	
Implicații ale individualismului și colectivismului în mediul organizațional	

Celelalte dimensiuni ale modelului lui G. Hofstede	
Distanța față de putere	
Masculinitate – feminitate	
Evitarea incertitudinii	
Orientarea pe termen lung – orientarea pe termen scurt	
<b>CAPITOLUL NR. 9. Studiul interdisciplinar al valorilor sociale</b>	
Definiri alternative ale valorilor	
Registrul moral al valorilor	
Relația dintre valori, atitudini și comportament	
Valorile ca model euristic de orientare al personalității	
Formarea valorilor în procesul de socializare	
Valorile legate de muncă	
Modele structurale ale sistemelor de valori personale	
Valorile culturale	
Evoluția sistemelor de valori de-a lungul vieții	
Un rezumat asupra modelelor structurale proprii sistemelor de valori culturale	
Modelul structural al lui G. Hofstede	
Modelul structural propus de S. Schwartz	
Modelul lui H. D. Trompenaars	
Teorii clasice asupra valorilor	
Teoria personologică a valorilor	
Teoria lui M. Rokeach: valori instrumentale și valori finalități	
Procesul de schimbare a valorilor sub influența modificărilor produse în sistemul socio-politic	
Asocieri între structura valorică a personalității și alte dimensiuni identitare: starea de bine psihologică și nivelul de împlinire în viață	
Relația dintre ierarhia valorilor și controlul intern/extern al personalității	
Cercetări relevante asupra poștelor valorice realizate în context românesc	
Aspirațiile de viață în relație cu starea de bine psihologic. Un studiu comparativ între România și Statele Unite ale Americii	
Ierarhia valorilor sociale într-o perspectivă interculturală	
Relația individualism - <i>locus of control</i> și starea de bine psihologic examinate intercultural în mediul organizațional	
Diagnoze românești (3) – studiul valorilor sociale pe baza modelului	

Schwartz. Transferuri valorice și atitudinale intergeneraționale în România post-comunistă	
<b>PARTEA A CINCEA: IMPACTUL DETERMINĂRILOR CULTURALE ASUPRA UNOR REGISTRE ALE PERSONALITĂȚII</b>	
<b>CAPITOLUL NR. 10. Dialogul cu « celălalt » la nivel structural și interindividual</b>	
Individualismul și colectivismul analizate comparativ între culturi naționale diferite	
Dialogul cu « celălalt » la nivel interpersonal. Autodezvăluirea	
Relații interpersonale complexe: dragostea analizată intercultural	
<b>CAPITOLUL NR. 11. Cognația socială și determinările sale culturale</b>	
Independența de câmp	
<i>Self</i> -ul în context social	
Conceptul de <i>self</i>	
Descrierea de sine	
<i>Self-monitoring</i> -ul	
Studiul intercultural al deindividualizării. „Îmbrăcarea” <i>self</i> -ului	
<i>Self</i> -ul în contextul său fizic – distanța proxemică	
Problematica genului analizată intercultural	
Relațiile de gen	
Stereotipurile de gen	
<b>CAPITOLUL NR. 12. Expresivitatea emoțională examinată din perspectivă interculturală</b>	
Paradigma alegerii impuse vs. paradigma alegerii libere în evaluarea exteriorizării faciale a emoției	
Decodificarea emoțiilor exteriorizate	
Expresivitatea comunicării non-verbale	
<b>CAPITOLUL NR. 13. Modelul Big Five analizat intercultural</b>	
Trăsăturile de personalitate și asocierea lor cu dimensiunile culturale	
<b>CAPITOLUL NR. 14 Agresivitatea și comportamentul pro-social studiate intercultural</b>	
Definirea agresivității și cercetări tematice relevante	
Comportamentul prosocial	
Diagnoze românești (4): Repere pentru studiul comportamentului prosocial	
Norme implicite și autism social la români	

În loc de concluzie	
Bibliografie	



## Cuvînt înainte

Pretutindeni în lume, în departamentele relevante de psihologie se impune în ultimii ani o nouă abordare integrativă, psihologia interculturală. Înțelegînd impactul marilor prefaceri structurale care însoțesc procesul de globalizare, psihologia ca știință s-a mobilizat pentru a furniza propria expertiză în gestionarea proceselor de interconectare între teritorii identitare pînă de curînd izolate. De altfel, „Europa veche” îmbătrînește. Demografii apreciază că Europa anului 2025 va avea un deficit de 65 de milioane angajați. O asemenea forță de muncă va trebui recrutată de undeva, așa încît, oricît de puternice ar fi temerile privitoare la „marea invazie” și oricît de restrictive politicile de inserție ce decurg din ele, printr-un demers administrativ implicit, pe termen mediu, țările Uniunii vor trebui să accepte și să integreze largi straturi sociale de migranți, care vor sosi din cele mai diverse colțuri ale lumii, de la Extremul Orient, lumea islamică, pînă la vecinii balcanici. Cum va arăta Uniunea Europeană în acest orizont al prefacerilor structurale de amploare? Va fi o lume „nouă”, în care vechile omogenități etno-naționale vor fi substituite, prin marele val al mobilității sociale, de o lume multietnică, multiconfesională, care va genera noi practici și moravuri comunitare, noi raportări la „cetate”, care va reorganiza eticile muncii și va produce schimbări semnificative în acțiunea politică. Canonul ethosului european, bazat pe o fertilă ambivalență între moștenirea creștină și exigențele secularizante e pe cale să se preschimbe într-un alt mod de acțiune și practică socială cotidiană, în care *alteritatea* noului venit completează, și, în cele din urmă, configurează decisiv *identitatea europeanului tradițional*. *Dialogul cu diferența* devine, astfel, singura cale sigură prin care „celălalt” poate ajunge, legitim, „al nostru”. Dincolo de prejudecăți, de frustrări, de resentimente, „noua Europă” va trebui să învețe să-l întîmpine, să-l înțeleagă, și, în cele din urmă, să-l primească „în casa sa”, pe „celălalt”, căci fără vitalitatea „lui”, „casa” (și „averea” adunată de secole) se va risipi. De reușita acestui proces de acceptare și integrare va depinde sănătatea socială și politică a Europei, și, prin puterea sa contaminantă, am îndrăzni să spunem, a întregii lumi de mîine.

Or, pentru ca un asemenea demers de amploare să se realizeze fericit este necesară demararea unui proces de învățare de proporții, în toate sferele vieții sociale, de la corporațiile multinaționale, registrul administrativ, mediul academic, pînă la practicile antreprenoriale din micile comunități. Într-un asemenea proces vor trebui formate și activate alte abilități și conduite, pornind de la înțelegerea și asumarea

viitoare realități: „noi suntem și ei”. Presupunția omogenității va mai putea fi angajată numai în discursurile retrospective nostalgice ale celor care nu înțeleg încotro ne îndreptăm, sau ale celor care, deloc inocent, doresc să valorifice politic temerile privitoare la „marea schimbare”. Devenită în fond o unitate confederativă (cu toate provocările care decurg de aici asupra canonului fundamentelor sale politice, elaborate pe temeiul suzeranității naționale), Europa viitorului va trebui, aşadar, să găsească înțelepciunea și resursele de a construi și un nou cetățean. Este nevoie, aşadar, sociologic majoritar, de un nou actor social capabil în mod autentic să se deschidă față de un „celălalt” privit într-o grilă relațională partenerială. Nimeni nu va mai fi izolat de nimeni, iar cine se va insulariza mai departe se va adânci și mai mult în sărăcie și anistorie.

Iar după conștientizarea nevoii de învățare a abilităților de a lucra împreună cu „celălalt” ca partener, este necesară, totodată, și o instituționalizare a învățării. Toate științele sociale vor trebui să își reorganizeze semantic și operațional conceptele, metodologia și practicile de intervenție, pentru a se adecva mării prefaceri. Premisa fundamentală a reorganizării epistemologice va fi aceea a deschiderii interdisciplinare, a relativismului și a comparativismului, a abandonării universalismelor. Într-o lume tot mai puțin omogenă, dialogul cu perspectiva „celuilalt”, cu înțelesul local, cu nuanța contextuală, va trebui asumat de noile abordări, dacă vor dori să își conserve eficacitatea. În tot acest proces structural complex, rolul psihologiei, îndeosebi al psihologiei sociale, este vital. Situat în zona de cunoaștere a relațiilor intrapersonale, interpersonale și intergrupale, demersul psihologic se va încadra, natural, în miezul înțelegerii dinamicilor identitare individuale și grupale pe care lumea de mâine la va activa. Încercînd să răspundă acestui deziderat, de a-l înzestra pe omul simplu al noii lumi cu abilități (de comunicare, de cunoaștere, de intervenție) adecvate realităților care vor veni, psihologia interculturală construiește pas cu pas, deopotrivă metodologic și operațional, încă de acum mai bine de două decenii, o paradigmă integratoare. Lucrarea de față rîvneste în a deveni, cu toate limitele inerente oricărui început, prima încercare românească într-o editură relevantă de a sistematiza stadiul actual și de a evalua prospectiv evoluția unei discipline care, într-un răstimp scurt, va deveni un fel de nod interdisciplinar, un câmp magnetic care va furniza concepte, metodologii și practici fără de care diagnoza și intervenția socială vor fi tot mai precare.

Volumul de față se străduiește, de asemenea, să cultive o sensibilitate pentru dialogul cu un diferit cultural care uneori e chiar lîngă noi, încurajînd gîndirea critică, refuzul prejudecăților metodologice, revizitarea marilor paradigme ale cunoașterii

(structuralismul, fenomenologia, interacționismul simbolic, alegerea rațională) într-o grilă de lectură care refuză absolutismele de orice fel, și care pledează pentru comunicarea între diferitele gramatici ale socialului.

Cartea este adresată mai multor categorii de cititori potențiali. În primul rând, îi avem în vedere pe studenții care se formează în domeniul psihologiei, pe care încearcă să îi înzestreze cu uneltele de cunoaștere necesare explorării realităților sociale prin intermediul tiparelor culturale. Astfel, viitorii psihologi se vor putea iniția într-o disciplină-sinteză, care nuanțează și adâncește semnificativ cunoașterea de specialitate, îndeosebi în aria tematică a psihologiei sociale. Volumul dorește, de asemenea, să devină un ghid util conceptual și metodologic pentru studenții de la sociologie, antropologie, asistență socială, științe politice, științele educației, filosofie ori jurnalism, care abordează în cadrul traseului lor profesional problematica interculturală. Apoi, cei care parcurg diferite stadii de specializare, îndeosebi la nivel de masterat sau doctorat, în domenii precum psihologia organizațională, managementul resurselor umane, managementul strategic, administrația publică, politicile educaționale s-ar putea apropia cu folos de conținutul pe care îl propunem. Nu în ultimul rând, în sens larg, găsim utilă parcurgerea sa de către orice practician din zona de competențe a științelor sociale, care este angrenat într-un mediu esențialmente multicultural.

Dorim să semnalăm, totodată, includerea în corpul acestui volum a unor diagnoze românești, care operează cu toate reperele teoretice importante ale cărții, precum postulatele psihologiei sociale studiate intercultural sau paradigmele dimensiunilor culturale (propușe de modelele Hofstede, Schwartz sau cel al axiomelor sociale), analizate critic în context autohton. Examinându-le, cititorul avizat este invitat să aplice nemijlocit conceptele teoretice însușite pentru a adânci lectura realității românești contemporane, înțelegând rolul jucat de influențele culturale într-o asemenea combustie identitară.

Nădăjduim că și prin această carte să putem promova ideea că România de mâine începe azi. Prin urmare, se cuvine să fim pregătiți pentru marea provocare a integrării și a costurilor sale nu numai prin discursuri și etichete birocratice onorabile, ci și prin însușirea unor noi chei de lectură și noi maniere de intervenție asupra țăsurilor sociale, care vor deveni tot mai pronunțat multiculturale. Volumul pe care îl țineți în mână acum încearcă să răspundă acestei urgențe.

## PARTEA ÎNTII: SPECIFICUL ABORDĂRII INTERCULTURALE ÎN PSIHOLOGIE

### CAPITOLUL NR. 1. Imperativul asumării perspectivei interculturale în psihologia contemporană

#### Psihologia interculturală și reconstrucția psihologiei

Cunoscând o afirmare considerabilă în anii din urmă, psihologia interculturală se situează la confluența a două mari tradiții științifice, care îngemănează și două maniere distincte de descifrare a fenomenelor psiho-sociale: lectura francofonă (*Ethnopsychologie; Psychologie interculturelle*), precum și cea anglofonă (*Cross-Cultural Psychology*), și articulează deopotrivă tensiunea, dar și complementaritatea *interpretativ - experimental* promovate de cele două școli tradiționale.

Un reper teoretic important al actualității, care constituie și o sinteză asupra mizelor și angajamentelor disciplinei, o reprezintă cartea lui Michael Cole, *Cultural Psychology: The Once and Future Discipline* (1996/2003). Aceasta a obținut premiul anual Harvard University Press pentru „un demers major care vizează cunoașterea educației și societății”, și a fost considerată o „operă ce va deveni un fundament major pentru întemeierea psihologiei culturale”, fiind primită cu entuziasm deopotrivă de mediul academic, cât și de mediul intelectual mai larg. Astfel, sinteza citată a izbutit o performanță rară pentru volumul unui psiholog: să-și apropie deopotrivă universitatea, opinia publică și presa. Abordarea lui M. Cole pledează pentru recuperarea *celeilalte psihologii*, configurate de întemeietorul științei despre viața lăuntrică a omului, W. Wundt. Acesta a elaborat *Volkerpsychologie (psihologia popoarelor)*, privită ca o *istorie comparată a dezvoltării culturale a produselor mentale* ca limba, mitul sau obiceiul, care se construiește *alături* de *psihologia fiziologică*, ce investighează prin mijloace experimentale procesele mentale complexe (gândirea, memoria, comunicarea). Or procesele psihice complexe sunt adânc impregnate de dimensiunea socială, culturală și istorică a dinamicii societăților, și o autentică explorare a psihicului uman nu e cu puțință în absența dezvăluirii acestor determinări de profunzime (Cole, Cigagas, 2010). *Canonul* psihologiei a preluat, însă, îndeosebi prin ramura sa cea mai consistentă, nord-americană, moștenirea psihologiei experimentale, strict pozitive, fiziologice, ignorând, din rațiuni instituțional-pragmatice filiera

culturală propusă de la bun început de W. Wundt. Motivația implicită a unei asemenea opțiuni derivă din „feudalizarea disciplinară” promovată de fiecare ramură științifică în cadrul propriului câmp de cunoaștere, alături de autarhismul și izolaționismul departamentelor de psihologie, care au refuzat dialogul cu „vecinii” disciplinari, care îi puteau provoca astfel o *criză de legitimitate*. Abordarea psihologică atentă la implicațiile culturale asupra personalității individuale și de grup se dorea, așadar, o cale complementară, de neînlocuit, a studierii psihicului uman. Prin urmare, ceea ce s-ar impune în actualul context al cunoașterii este o *regăsire a celei de-a doua psihologii*, a psihologiei culturale, o *redescoperire a autenticului Wundt și a „moștenitorilor săi săraci”* (Cole, 1996/2003, p. 106).

Beneficiind de o primă încercare sintetică (Gavreliuc, 2006) și de primele referințe comparative (Pitariu, Budean, 2007; Gavreliuc, 2009; Glăveanu, 2009; Gavreliuc, , Gavreliuc, Cîmpean, 2009; Dincă, 2009), această paradigmă integrativă devine accesibilă și psihologilor români, care o asumă în studiile lor din ultimii ani.

### **Miza unei abordări proprii psihologiei interculturale. Definiții operaționale**

*Psihologia interculturală urmărește studiul variabilității postulatelor psihologice în funcție de determinările culturale (registru teoretic), precum și studierea formelor specifice de exprimare socială a subiecților inserați în culturi diferite (registru practic).*

*Miza cunoașterii interculturale* este conferită de amploarea unor cauze multiple. Avem în vedere, în primul rând, prezența unor *cauze de natură epistemologică*, impuse de o necesară infuzie de relativism, izvorâte din constatarea variațiilor culturale, sociale și istorice ale comportamentelor subiecților. Reperele tematice ale relativismului au fost enunțate din perspectivă epistemologică de J. F. Lyotard (1979) în „*Condiția postmodernă*”, care descria postmodernitatea ca epocă auto-reflexivă, fragmentaristă, caracterizată de „sfârșitul marilor narațiuni”, sau de către I. Wallerstein (1998) în adresa științifică „*A sosit vremea incertitudinilor*”, care a proclamat, de la prezidiul Congresului mondial de sociologie de la Montreal: „sfârșitul universalismelor disciplinare”. Ambele demersuri se întâlnesc „natural” în miezul abordării interculturale, în care asumarea diversității și a perspectivelor plurale deveneau opțiuni imperative.

Merită evocat, în al doilea rând, și impactul unor *cauze de natură socială și politică*, generate din necesități proiective la nivel social, precum reasezările identitare contemporane. Grăitoare devin, în registrul evocat, opozițiile dintre Europa unită și

globalizare, pe de o parte, și tentația regionalizării sau regăsirea identităților pierdute, marginale, provinciale. Astfel, esențială se arată a fi cunoașterea imaginii de sine și a imaginii „celuilalt”; iar elaborarea oricărui proiect nu poate face abstracție de mentalitatea și memoria socială proprii unei comunități etnice, aspecte care devin hotărâtoare în configurarea identității. Acest travaliu de cunoaștere se întâlnește cu cel de-al patrulea teritoriu rezervat psihologiei sociale, desemnat de W. Doise (1982) ca fiind de cea mai extinsă complexitate (nivelul ideologic și al mentalităților).

În acest orizont tematic se nasc întrebările cărora psihologia interculturală încearcă să le ofere răspuns: „cine este celălalt?”, „care sunt limitele ignoranței proprii în cunoașterea alterității?”, „îl putem cu adevărat înțelege pe celălalt?”

Într-un asemenea context se cuvin evocate și *cauzele de natură pragmatică, legate de nevoia de optimizare organizațională*. Din rațiuni care țin de eficacitatea instituțională, se dezvoltă „direcții” de studiu cu finalitate aplicativă (de exemplu, managementul intercultural, educația interculturală, comunicarea interculturală, consilierea interculturală etc). Astfel, se valorifică nevoia de optimizare organizațională, se sporește eficiența administrativă, se asigură reușita educațională în domenii diverse, care gestionează raportul interindividual și intergrupual între reprezentanții unor culturi diferite. Tot mai multe programe masterale și doctorale includ tematica interculturală, valorificând potențialul de cunoaștere și acțiune furnizat de eterogenizarea identitară a propriei lumi globalizate.

În sfârșit, miza abordării interculturale este conferită și de un ansamblu de *cauze izvorâte din universalizarea unor probleme sociale*, sugerînd vocația preventivă a unei opțiuni de acest gen. Astăzi, fenomene precum traficul de ființe umane, terorismul, șomajul, emigrarea nu mai pot fi izolate în interiorul unor granițe politice, fiind transculturale, solicitînd prin amploarea lor un răspuns adecvat, novator, care depășește limitările conceptelor pur speculative construite la nivel intranațional.

În concluzie, cum lumea prezentului a devenit una a diversităților culturale, cum structurile organizaționale au părăsit de mult omogenitățile identitare, apreciem că nu mai poate fi concepută o posibilă orientare a acțiunilor în mediul social, în general, și în cel organizațional, în particular, în afara cunoașterii condiționărilor culturale asupra comportamentelor, atitudinilor și valorilor oamenilor. Așadar, pentru a-și împlini vocația de cunoaștere în câmpul explorărilor psiho-sociale, psihologia s-ar cuveni să își însușească abordarea interculturală, în absența căreia demersul său semantic și operațional va fi sărăcit considerabil.

## **Psihologia interculturală: o altă modalitate de interpretare a societății**

Pentru o lungă perioadă, pornind de la behaviorism pînă la cognitivism, demersul psihologic a fost îndreptat asupra individului izolat, privit printr-o structurare mai degrabă teoretică a personalității și dinamicii ei. Începînd cu anii 1930, s-au ridicat progresiv mai influent întrebări referitoare la modul în care valorile culturale și sistemele politice condiționează experiența cotidiană, dezvoltîndu-se astfel perspectiva socioculturală. Urmînd o asemenea cale, cercetătorii s-au preocupat din ce în ce mai intens de modul în care contextul social influențează fiecare aspect al comportamentului uman, începînd cu obiceiurile alimentare și terminînd cu procesele cognitive complexe. Cu toate acestea, suntem înclinați să subestimăm influența istoricului și socialului asupra personalității individuale. Psihologii ce investighează, însă, determinările culturale sunt interesați de modul în care cultura modelează, prin mijloace latente sau manifeste, comportamentul uman. Unele reguli sunt explicate altele sunt implicite. Cercetarea *implicitului cultural* devine astfel un imperativ metodologic.

Dacă psihologia culturală se ocupă cu studiul căilor prin care oamenii sunt influențați de normele culturii de apartenență, psihologia interculturală compară diferite societăți, căutînd atît asemănările cît și diferențele culturale (J. W. Berry *et al.*, 1997, Glăveanu, 2009). Ambele orientări se întîlnesc cu antropologia culturală, care are ca obiect de studiu explorarea comportamentelor, atitudinilor și valorilor unei unități culturale văzute ca întreg. Potrivit lui M.H. Segall, P.R. Dasen, J.W. Berry și Y. H. Poortinga (1992), psihologia interculturală se preocupă de examinarea științifică a comportamentului uman și a formelor sale de reproducere, acordînd un interes special modului în care comportamentele sunt modelate și influențate de către factorii sociali și culturali. Această definiție ne îndreaptă atenția spre două trăsături centrale: diversitatea „naturală” a comportamentului uman și legătura între acesta și contextul cultural în care se ivește.

G. Jahoda și B. Krewer (1997) apreciau că modelele canonice ale psihologiei interculturale se deplasează dinspre studiul unor dimensiuni ale personalității subiecților aflați în societăți etnice diferite (criteriul diferențiator fiind cel etnic), înspre cel efectuat în cadrul a două comunități înrudite cultural, aflate în proximitate (criteriul diferențiator fiind, așadar, cel social). Acestei din urmă specie de cercetare, inițial exclusă din aria psihologiei interculturale, i se acordă în prezent o importanță

tot mai crescută, vizînd cercetarea diverselor comunități culturale în cadrul aceluiași stat național. Căci uneori putem identifica cu mai mare temei un „diferit cultural” studiînd raporturile dintre „bănățeni” și „moldoveni”, de exemplu, sau dintre categoria „întreprinzătorilor de succes din zona de vest a țării”, comparativ cu „minerii din Bazinul Văii Jiului”, decît dacă am compara „românii” cu „maghiarii” pe criterii strict etnice. În fond, și etnicitatea este în tot mai mare măsură recunoscută ca și o construcție culturală și socială, și nu ca o realitate „biologică” (Barth, 1995).

Scopurile psihologiei interculturale sunt focalizate înspre trei ținte majore. În primul rînd, ne referim la deprinderea abilității de a testa ipoteze teoretice și proceduri de intervenție practică în alte contexte culturale decît în cele în care s-au articulat inițial, pentru a le testa aplicabilitatea. Apoi, psihologia interculturală e preocupată de explorarea identității „celuilalt”, pentru a descoperi variații psihologice care lipsesc dintr-o anumită experiență culturală limitată. În sfîrșit, demersul disciplinar propus mai vizează și strădania de a asambla și integra rezultatelor obținute într-o arie mai extinsă, cu intenția de a genera o psihologie „universală”, validă într-o arie culturală cît mai largă.

### **Natura socio-culturală a comportamentului uman. O definiție preliminară a culturii**

*Cea mai cuprinzătoare definiție a culturii* a fost propusă de antropologul american M. J. Herskovits (1948), care o descria ca și *partea realizată de om a mediului* („*the man made part of the environment*”). Din acest punct de vedere, un produs cultural este și camera în care locuim, reflectînd idei arhitecturale implicite (de exemplu, camera poate fi dreptunghiulară, rectangulară etc, dar există multe societăți în care camerele sunt mai degrabă circulare, precum la unele triburi din Africa centrală sau la eschimoși). Așadar, psihologia interculturală ne învață să ne debarasăm de „adevărurile elementare”, „evidente”, pentru a le privi într-o perspectivă diferită, proaspătă, a „celuilalt” diferit.

Tot astfel, considerăm ca pe o achiziție elementară relația pedagogică instituționalizată profesor-elev / student, pornind de la premisa: profesorul *știe* și transmite într-un cadru sistematic informația elevului. Rolurile sociale create (elev-profesor), cu tot ansamblul de obligații, răspunderi și expectații reciproce, nu sunt nici pe departe „universale”. Altfel spus, nu în toate culturile, *știutul comunitar* se transmite între zidurile școlii, prin procedee pedagogice standardizate (profesorul predă, pe baza unei programe, în fața unei asistențe care, așezată în bănci, reține



esențialul), ci prin forme expresive sociale informale, complet diferite de procedeele pedagogice „moderne” (de exemplu, societățile care nu cunosc scrisul, sau în care majoritatea populației este analfabetă au propria învățare culturală, pe căi „ocolite”, dar nu mai puțin influente).

„Cultura” este conceptul cheie în antropologie, în particular, și în științele sociale, în general, în pofida aurei de ambiguitate care o însoțește și a definițiilor multiple care s-au articulat în ce o privește, la fel cum este conceptul de „energie” pentru fizică și științele naturii. De aceea este vital să parcurgem ansamblul definițiilor alternative ale culturii, ca o premisă necesară a lămuririi determinărilor posibile a acesteia asupra personalității individuale și colective.

Termenul “cultura” este folosit adesea într-un mod nespecific în limbajul curent pentru a descrie o arie conceptuală destul de difuză, precum evocările în limbajul instituțional al termenilor de “cultură organizațională”, sau “artă și cultură”. Ceea ce toate aceste concepte au în comun este calificarea culturii ca o entitate abstractă, care implică o serie de artefacte colectiv-împărtășite, tipare comportamentale, valori sau alte concepte artificiale care, luate împreună formează ansamblul cultural. Din punct de vedere istoric, cuvântul provine din latinescul “*colere*”, care ar putea fi tradus ca “a construi”, “a avea grijă de”, “a planta” sau “a cultiva”. Cuvântul “cultură” se referea de obicei la ceva ce este creat prin intervenția omului sau derivă din activitatea umană: “cultura” este, astfel, “cultivată”. Pornind de la această definiție, “cultura” este adesea utilizată pentru a descrie ceva rafinat, “cultura înaltă” în special, sau pentru a evoca o serie de artefacte valoroase, selectate și cultivate de către o societate, punând accent pe aspectul patrimonial (opere de artă referențiale, produse literar-artistice ale elitei, monumente arhitecturale, etc). (Dahl, 1998, 2000).

La un nivel de bază, termenul de “cultură” a fost folosit pentru a descrie modul de operare al unui grup de oameni, ca cel sugerat de cultura organizațională, la care se adaugă valorile comune care stau la baza modului de operare (Dahl, 2005). Se poate spune, de exemplu, ca o companie are o “cultură extrem de competitivă”, ceea ce presupune prețuirea specială a competitivității în cadrul organizației, sau, cu alte cuvinte, poziționarea “competitivității” ca o valoare de referință în cadrul companiei ca întreg. De asemenea, presupune că societatea ca un întreg se va comporta foarte competitiv în modul în care își desfășoară activitățile, câtă vreme o parte atât de consistentă din membrii săi – parte a unei organizații – sunt angajați și concurențiali. Astfel, conceptul descrie atât valoarea de bază, precum și comportamentul care poate fi observat, la diferite nivele de generalitate. Desigur, conceptul nu realizează

extrapolări forțate și nu sugerează neapărat că toți angajații împărtășesc valoarea în aceeași măsură, dar anticipează că cel mai probabil, angajații împărtășesc această deschidere atitudinală și valoarea comună într-un mod consistent. Pe o scară mai largă, H. Triandis a introdus conceptul de "cultură subiectivă" sau de "modalitate caracteristică de a percepe mediul social" (Triandis, 1972, p. viii), care se arată a fi comună unei culturi. Pe baza percepțiilor asumate a ceea ce "funcționa" eficace în trecut, valorile sunt transmise din generație în generație.

Rezumînd într-o formă concisă, cea mai largă și operațională definiție pe care o vom asuma în acest exercițiu de cunoaștere devine: *cultura este implicitul social*. Cultura constă, așadar, în acel ansamblu de tipare valorice și atitudinale esențiale, care fundamentează comportamentele sociale *funcționale* și care e transmis intergenerațional, prin agenții specifici de socializare.

H. M. Segall *et al.* (1999) subliniau anterioritatea logică și ontologică a culturii, oferind o definiție minimalistă, descriind-o ca *totalitatea produselor comportamentale ale celorlalți care ne preced*. Astfel, cînd ne naștem, ne plasăm de la bun început într-un ambient natural și social structurat, care conține valori ce vor fi exprimate prin limbaj, care la rîndul lor contribuie la formarea unor registre relaționale, ce se află la baza unui *mod de viață* (Munroe, Munroe, 1997).

Într-o asemenea perspectivă, cultura poate fi definită prin intermediul a *opt factori* ce o caracterizează. Avem în vedere, în primul rînd, o serie de *tipare atitudinale și comportamentale* („ce se cade”, „ce se cuvine”), învățate social și asumate printr-o logică implicită a „rînduiei”. Merită semnalată, în acest registru, convergența sau divergența între atitudine și comportament, existînd posibilitatea apariției atitudinii duplicitare, atunci cînd subiecții se comportă conform „ordinii lui ce se cade”, chiar dacă orientarea lor valorică și atitudinală este divergentă de conduită (precum în cazul comunismului, care a întreținut la scară largă duplicitatea expresivă).

Un factor fundamental este constituit de ansamblul *patternurilor existențiale* (exprimate prin verbele ontologice „a fi”/ „a avea” sau „a supraviețui” / „a deveni”). Comunitățile centrate pe „a avea” sunt tipice unor societăți pentru care a fi împlinit înseamnă a poseda „obiecte”, „experiențe” și „relații”, cît mai diverse și mai „la modă”, iar cele centrate pe „a fi” valorizează registrul împlinirii personale prin trăiri autentice, profunde, asociate unei morale tradiționale. Comunitățile în care subiecții sunt ghidați în strategiile lor existențiale de registrul lui „a supraviețui”, „își duc viața” printr-o formă de *autism social* la limita subzistenței, nu sunt capabili de

strategii pe termen mediu și lung, singura și decisiva preocupare fiind salvarea „de pe o zi pe alta” din impasul colectiv, mizeria cotidiană și lipsa de speranță socială. Cei din registrul lui „a deveni” sunt capabili de planuri pe termen mediu și lung (de la stabilirea destinației viitorului concediu de odihnă, achiziționarea de bunuri de larg consum, construirea de locuințe, sau inițiativa în deschiderea unei afaceri), au o speranță socială angajantă („are rost” să pornească o acțiune comunitară), se automotivează, *simt* și *știu* că „merită” să aibă inițiative sociale, economice, politice, pentru că ele vor avea un ecou stimulat, sporindu-le resursele comunitare. Din nefericire, societatea românească contemporană trăiește sociologic majoritar la limita subzistenței, fapt ilustrat convingător de către conținutul Barometrelor de opinie publică și al altor cercetări românești de amploare în intervalul 1993-2010, conturând un *pattern* existențial precumpănitor dezangajant.

Un alt factor relevant este reprezentat de *instituțiile politice*, structurate în funcție de *cine dispune* și *cine se supune*. Orice societate este construită pe raporturi ierarhice care se echilibrează „natural”, articulând un *contract social implicit* (comunismul nu a făcut excepție, în pofida stării sale degenerative moral) și pe rețele de putere. Chiar fiecare raport interpersonal este și o relație de putere (Zimbardo, 1973). Importantă se arată a fi *tendința* dominantă, sau, cu alte cuvinte, care este natura relațiilor de putere majoritare dintr-o societate. Astfel, atât instituțiile, cât și rețele de putere pot fi structurate *restrictiv* sau *permisiv*, iar relațiile intrerpersonale pot fi caracterizate mai degrabă de adversitate sau de parteneriat simbolic.

Un factor influent al profilului cultural este constituit de *limbajele* activate, formate din coduri de comunicare implicite sau explicite. Limbajele, așadar, conțin o semantică ascunsă și simboluri articulate într-o gramatică și structurate după „legi” de transmitere a informațiilor *mascate*, *nerostite* sau *deschise*, *transparente*.

Apoi, merită evocate *regulile care guvernează relațiile interpersonale*, întemeiate pe deschidere sau, dimpotrivă, pe închidere interpersonală. O dimensiune privilegiată care modelează expresivitatea interpersonală este auto-monitorizarea (*self-monitoring-ul*), fiind culturi și societăți care înregistrează scoruri mari la această dimensiune (subiecții „funcționează” precumpănitor în *registrul părelniciei*, important este „să pară că este, nu să fie cu adevărat”, pentru a prelua expresia lui D. Drăghicescu (1907/1996) privitoare la majoritatea românilor), și altele în care, în opoziție, subiecții activează mai degrabă onestitatea autodezvăluirii.

De asemenea, un factor semnificativ îl constituie *diviziunea muncii în funcție de variabilele independente de status*, de felul vârstei, etnicității, mediului de

rezidență, densității populației, genului. Referitor la ultima determinare, există culturi în lumea modernă cu roluri de gen egal distribuite sau patriarhale, societatea românească înfățișând puternice remanente patriarhale (Miroiu, 1999).

Însemnate prin impactul lor sunt și *stilurile de locuire*, îndeosebi prin ilustrarea raportului public / privat. Modul în care se structurează toate spațiile publice, de la cotidiană „casă a scării”, pînă la stațiile de tramvai sau sălile de așteptare din gară, ilustrează cu putere profilul unei societăți centrate pe valorile *respectului față de „celălalt” ca premisă a „respectului de sine”*, sau, dimpotrivă, pe principiile lui „nu-mi pasă, și așa viața mea e un eșec, de ce să mă mai intereseze „celălalt””. În primele comunități, de exemplu, nedreptatea socială nu este „înghițită”, structurîndu-se degrabă o *solidaritate comunitară naturală* împotriva încălcării libertății, în schimb în cazul celorlalte, subiectul individual și colectiv este *covîrșit* de o societate discreționară, în fața căreia rămîne fără replică (și care îngăduie acesteia din urmă să-ți extindă continuu supravegherea și supunerea). Un „indicator” sociologic elocvent este „familiarizarea cu gunoiul de lîngă noi”, care devine o expresie socială a însușirii nesimțirii publice ca formă de firesc interpersonal într-o societate în care subiectului social nu-i mai rămîne decît soluția derizorie a victimizării.

În sfîrșit, un factor relevant care poate circumscrie lămuritor un profil cultural este reprezentat de *tiparele de angajare publică*, care desemnează tipuri diferite de exprimare comunitară, de la cele angajante, civic-participative, la cele retractile, asistențiale, parohiale (Almond, Verba, 1969/1996).

O întregă discuție a fost inițiată în jurul *localizării culturii*: se află ea „înăuntru” sau „în afara” personalității? Desigur, că avem de-a face mai degrabă cu o dilemă cu rol didactic, decît cu o diferențiere nemijlocită, așa cum sugerau cu temei M. Segall și colaboratorii săi (1999, p. 3).

O primă definiție din registrul lui „în afară” aparține lui C. Ember și M. Ember (1985). În concepția acestora, cultura este formată, pe de o parte, din atitudini și comportamente învățate, precum și din credințe caracteristice pentru o comunitate, iar pe de altă parte din obiceiurile împărtășite ale societății.

L. A. White (1947) definea cultura (văzută ca fiind continuă, cumulativă, colectivă) ca și totalitate a comportamentelor simbolice (limbaje și coduri de comunicare), care fac posibilă transformarea „înțelepciunii” comunitare (*a știutului comunitar*) în „forme tehnice” (de la „*techne*”, în lb.gr. = „a face”), transmise din generație în generație printr-o anumită *tehnologie simbolică*.

Pentru Moore și Lewis (1952) cultura, care se situează mai degrabă „înăuntru”, este o abstracție, un fel de „etichetă” pentru categorii foarte diverse de fenomene ce desemnează cunoașterea, abilitățile și informațiile învățate. Conform viziunii evocate, cunoașterea socială este cea care integrează, în cele din urmă, subiectul individual în societate.

C. Kluckhohn și A. L. Kroeber (1952) au inventariat 164 de definiții ale culturii din literatura antropologică scrisă între 1871 și 1950, ajungând la concluzia că ceea ce se arată a fi comun în prezentările teoretice arhivate este înclinația conceptului titular de a descrie ceva ce provine din interioritate („*inside the head, rather than outside*”), și că miezul culturii este reprezentat de idei și de valorile asociate. În această linie explicativă, cei doi autori furnizează următoarea definiție de lucru: "Cultura constă în tipare explicite și implicite ale comportamentului, dobândite și transmise prin simboluri, constituind realizările distinctive ale grupurilor umane, inclusiv întruchiparea lor în artefacte; nucleul esențial al culturii îl reprezintă ideile tradiționale (de exemplu, cele derivate istoric și selectate) și, în special, în valorile lor atașate; sistemele culturale pot, pe de o parte, să fie considerate ca produse ale acțiunii, iar pe de altă parte, ca elemente condiționale ale acțiunilor viitoare." (Kroeber, Kluckhohn 1952 *apud* Adler 1997, 14).

Revalorificând aceste opțiuni definiționale, D. Barnlund și S. Araki (1985) descriu cultura din perspectivă behavioristă, ca ceea ce se regăsește nemijlocit în comportamentele manifeste ale oamenilor, pe când C. Boesch (1991) o consideră, în schimb, un *cîmp al acțiunii*, al cărei conținut este reprezentat de obiectele realizate de către om (precum instituțiile, ideile, miturile). Această definiție evidențiază influența bilaterală dintre om și cultură: cultura ne modelează pe noi, dar la rîndul nostru remodelăm cultura, nu suntem receptori pasivi, ci reconstruim mediul în funcție de interesele și valorile noastre (Shweder, Sullivan, 1990).

E. T. Hall (1984) privește cultura ca pe o achiziție precumpănitor inconștientă, comparînd-o cu un mecanism de control invizibil care operează în gîndurile noastre. În opinia antropologului american, devenim conștienți de acest mecanism de control doar atunci cînd ”este pus la incercare”, de exemplu prin expunerea la o cultură diferită. De altfel, activînd reperele furnizate de către cultură, membrii unei societăți internalizează componentele acesteia și acționează în limitele a ceea ce este "acceptabil". Astfel, cultura este "programată" sau învățată și construiește prescripții comportamentale implicite pentru orice scenariu biografic relevant. H. Spencer-Oatey (2000) extinde conceptul de cultură, introducînd o serie de factori suplimentari aparținînd valorilor și comportamentelor / artefactelor, adăugînd totodată

o descriere a funcțiilor pe care termenul de "cultură" le asumă: "Cultura este un set neclar de atitudini, convingeri, norme de comportament, asumptii și valori de bază, care sunt împărtășite de un grup de oameni și care influențează comportamentul membrilor și propria lor interpretare a *sensului* comportamentului celorlalți." (Spencer-Oatey, 2000, p. 4) Includerea unui element de interpretare în conceptul de cultură este semnificativă în măsura în care explică nu doar ceea ce este acest termen, dar, de asemenea, funcția pe care aceasta o dobândește în viața de zi cu zi. Elementul invocat extinde considerabil și clarifică definiția lui E. T. Hall, precizând rolul culturii atât ca factor de influență asupra comportamentului, cât și ca factor interpretativ al conduitelor noastre pe scena socială. Rolul interpretativ al culturii, în maniera în care fost introdus de Spencer-Oatey, este important când luăm în considerare interacțiunea interculturală sau reacția față de produsele create într-un context cultural diferit. În concluzie, "cultura" este formată din diferiți factori subiectivi, care sunt împărtășiti de către un anumit grup și care acționează ca un cadru interpretativ al comportamentului (Dahl, 2005).

Conceptualizarea culturii presupune, așadar, un travaliu dilematic considerabil. Un mod eficient de a lămuri sfera noțiunii acestui concept ne impune să apreciem disponibilitatea „culturii de a fi pentru societate ceea ce memoria este pentru individ” (Kluckhohn, 1954, *apud* Triandis, Suh, 2002, p. 135). Ea include ceea ce a fost *funcțional* în experiența societății, astfel că a meritat să fie transmis generațiilor viitoare. Sau, pentru a prelua formularea mult mai plastică a Irinei Nicolau (2001, p. 20), cultura nu reprezintă altceva decât transferul intergenerațional al *știutului comunitar*, a acelor înțelesuri esențiale și a modalităților de acțiune eficace care pot oferi soluțiile funcționale ”naturale” în situațiile rutiniere sau în cele cu miză.

Astfel, o idee utilă, un comportament potrivit, un obicei valorificabil poate fi adoptat de tot mai mulți indivizi și poate deveni un element important al culturii (Campbell, 1965, *apud* Triandis, Suh, 2002, p. 135). Barkow *et al.* (1992, *ibidem*) disting trei tipuri de cultură: metacultura, cultura evocată și cultura epidemiologică. Autorii argumentează că „psihologia stă la baza culturii și societății, iar evoluția biologică stă la baza psihologiei”. Biologia comună pentru întreaga specie umană ca specie distinctă de celelalte determină „metacultura”, care corespunde conținutului și organizării mentale pan-umane. Biologia, în diferitele sisteme ecologice, determină „cultura evocată” (de exemplu, climatul cald conduce la haine de culoare deschisă) și reflectă mecanisme specifice de adaptare la circumstanțele locale, particulare și conduc la similaritățile din cadrul grupului și diferențele dintre grupuri. Totodată, procedurile standard de operare, presupunerile și credințe nedecarate, instrumentele,

normele, valorile, modurile de colectare a informațiilor din mediul înconjurător împărtășite de toți membrii societății respective construiesc acea *intimitate culturală* (*cultural intimacy*) proprie „culturii epidemiologice” (Herzfeld, 1997/2005).

Deoarece deopotrivă fenomenele psihice primare (precum fenomenele perceptive), dar și cognițiile complexe, ca procese psihice fundamentale, depind de informațiile culese din mediul înconjurător, modul în care se realizează reținerea informațiilor din mediu prezintă un interes deosebit. Culturile dezvoltă convenții pentru culegerea informațiilor și stabilesc valoarea fiecărei informații. De exemplu, oamenii în culturile ierarhice au în mai mare măsură tendința de a reține indicii despre ierarhie, decât despre estetică. H. Triandis consideră că cei din culturile individualiste vor observa și reține precumpănitor informațiile legate de propriul *self*, spre deosebire de subiecții din culturile colectiviste, ce rețin mai multe informații despre *selful* colectiv și rețelele sociale în care sunt inserați (1989, *apud* Triandis, Suh, 2002, p. 136).

G. Hofstede descria cultura ca o *programare mentală colectivă* care ne determină să acceptăm prezumțiile esențiale ale socialului împreună cu membrii națiunii sau grupului din care facem parte, dar nu cu componenții altor grupuri sau națiuni. Fiecare dintre noi suntem purtătorii unor modele de gândire, simțire și manifestări potențiale, dobândite de-a lungul vieții. G. Hofstede numește aceste moduri de gândire, simțire și acțiune, programe mentale, „*software-ul minții*” (1980/2001).

Conform unei alte definiții clasice a culturii (Hall, 1966/2006), aceasta are trei trăsături importante: este dobândită și nu înăscută, diversele sale componente se articulează într-un sistem și trăsătura sa definitorie este disponibilitatea sa de a fi împărtășită. Deși definițiile sunt diverse și nu acoperă întotdeauna aceeași arie semantică, astăzi antropologii, psihologii, sociologii și pedagogii sunt de acord cu faptul că termenul de *cultură* desemnează „un ansamblu moștenit social și transmis de conduite și simboluri purtătoare de semnificații, un sistem de reprezentări și un sistem de limbaj care se exprimă sub forme simbolice, un mijloc prin care oamenii comunică, își perpetuează și dezvoltă cunoștințele și atitudinile față de viață.” (Dansen, 1999, p.85). Așadar, cultura trebuie privită ca un proces cognitiv complex de însușire a funcționalului social, situându-se în egală măsură „înăuntrul” și „în afara” personalității individuale.

## Conceptul de cultură organizațională

Noțiunea de “cultură” a jucat un rol semnificativ și în privința evaluării organizațiilor. Astfel, asociată mediului organizațional, cultura desemnează sistemul predominant de convingeri și valori pe care le împărtășesc și activează membrii mediului instituțional respectiv. Referința din domeniu o constituie sinteza lui Edgar Schein, *Organizational culture and leadership* (2004), în care conceptul titular este descris ca „un tipar de premise elementare – inventate, descoperite sau elaborate de un grup dat, pe măsură ce acesta învață să facă față propriilor probleme de adaptare la exterior și de integrare pe plan intern – care a funcționat suficient de bine pentru a fi considerat valabil și, ca urmare, pentru a fi asimilat de noii membri ai grupului ca modalitate corectă de a percepe, a gândi și a simți în legătură cu problemele respective” (Schein, 2004, p. 11). Elementul decisiv al definiției evocate mai sus subliniază referirea precumpănitoare la premise, la tiparele comportamentale implicite, și nu atât la comportamente manifeste, publice.

Cultura poate fi definită și ca un set polar, manifest-latent, care lămurește din punctul de vedere al profunzimii și vizibilității, compoziția sa. Așadar, valorile, normele și comportamentele împărtășite și activate în cadrul unei organizații pot fi accesate „la suprafață”, unde se „situează” cultura explicită, manifestată prin modul de structurare a conducerii organizației și prin „retorica” deciziilor formale emise de aceasta (buletine, notificări, avize), sau „în adâncime”, unde se situează cultura implicită, mai apropiată de realitate, alcătuită din ipotezele și exigențele nescrise pe baza cărora angajații decid ceea ce este important, care sunt căile de urmat, ce conduite sunt dezirabile. Conform acestei viziuni, avem și două tipuri posibile de culturi, în funcție de „vitalitatea” angajată. O cultură „puternică” este cea în care premisele implicite se armonizează cu cele explicite. O cultură „slabă” este cea în care registrul implicit intră în contradicție cu cel explicit. Mai mult, “funcția culturii în viața grupului se schimbă odată cu maturizarea acestuia” (Schein, 2004, p. 13), iar atunci când analizează mecanismele evolutive ale culturii, se sugerează ideea de „ciclu de viață”. Totodată, autorul descrie etapizarea „naturală” a culturii organizaționale: “Forțele care pot să dezghețe o cultură dată sunt și ele susceptibile să varieze, în funcție de diversele stadii de evoluție a organizației. (...) Orice organizație parcurge



trei perioade majore pe durata ciclului său de viață: naștere și dezvoltare inițială sau timpurie, urmată de o fază de succesiune; apoi vârsta sau perioada de mijloc a existenței organizaționale; și, în sfârșit, maturitatea organizațională, urmată de una dintre cele două alternative posibile: transformare sau destrămare (*ibidem*). Cultura unei organizații se articulează îndeosebi ca urmare a premiselor și atitudinilor angajate de către proprietarii sau managerii organizației, dar și prin negocierea tacită a setului de reguli instituționale implicite stabilite între subordonați și conducători. În cele din urmă, procesul se finalizează prin însușirea unor repere comportamentale și atitudinale calificate drept „bune și drepte” de către toți cei care compun instituția, transmise intergenerațional, ce devin un adevărat ghid prescriptiv al acțiunilor actorilor organizaționali.

## CAPITOLUL NR. 2 REPERE CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE ÎN PSIHOLOGIA INTERCULTURALĂ

### Determinări genetice vs. învățare culturală

Dar cât datorăm din "ceea ce suntem" achizițiilor biologice și cât celor culturale? Într-un studiu coordonat de Brannon și Terrace (1998), cercetătorii au „educat” două maimuțe (Rosencrantz și Macduff) să aleagă în ordine crescătoare stimuli reprezentând pînă la patru elemente, și să efectueze spontan inferențe, extrapolînd de la cinci pînă la nouă elemente. Construind reprezentări numerice nonlingvistice, am putea aprecia că „maimuțele numărau”. Totodată, autorii au studiat anumite fenomene preculturale, pe care atît cimpanzeii, cît și oamenii le activau similar. Premisa de la care au pornit era aceea că, în fond, partajăm cu maimuțele 99% din baza genetică. Astfel, unii cimpanzei crescuți în captivitate au izbutit chiar să învețe un vocabular de cîteva simboluri și le-au putut combina, desemnînd noi obiecte (Harris, 1993; Greenfield *et al.*, 1997; Beran, Klein, Evans, Chan, Flemming, Harris *et al.*, 2008). Alții au reușit să folosească unelte, pe care le amenajau (de exemplu, realizau „undițe” cu care “pescuiau” termite sau foloseau pietre pentru spargerea nucilor). Tomasello *et al.* (1993) și Hare, Addessi, Call, Tomasello, Visalberghi (2003) au dovedit chiar că unii cimpanzei supravegheați de oameni pot exprima o învățare imitativă pînă la nivelul echivalent unei vîrste umane de doi ani.

Numai oamenilor, însă, le este accesibilă cultura, și, în pofida reușitelor – uneori spectaculoase – ale altor animale, achizițiile lor rămîn limitate, izolate, rutiniere, aceste alte ființe neizbutind să producă răspunsuri creatoare la provocările mediului.

Cultura reunește, conform lui McGrew (1992), opt trăsături care sunt asumate și promovate exclusiv de ființa umană, și anume:

- *inovare* - producerea de noi răspunsuri comportamentale, adaptative, pe baza unor noi opțiuni atitudinale și valorice;
- *diseminare* – achiziționare de la “inventator” și transfer către „celălalt”, printr-un proces interindividual;
- *standardizare* – elaborarea unor *patternuri* consistente și referențiale, printr-un proces intragenerațional;
- *durabilitate* - conservare în timp, în cadrul unei generații;
- *difuziune* – răspîndire de la un grup la altul, printr-un proces intergrupar;

- *tradiție* – persistența de la inovator la generația următoare, prin intermediul unui proces intergenerațional;
- *non-subzistență* – transcende subzistența, nefiind dependent de registrul biologic;
- *naturalețe* - patternurile se nasc în mod firesc, răspunzând unor nevoi umane și sociale, în urma unor solicitări adaptative.

Începînd cu anii 1920 s-a pus mult accent pe conexiunea dintre cultură, văzută în sens larg (incluzînd economia, sociopolitica și ecologia) și personalitatea umană, mediată de procesul de socializare. În acest sens, s-au desprins patru direcții de abordare: *configuraționismul* (1920-1940) reprezentat de Ruth Benedict și Margaret Mead; *personalitatea bazală și modală* (1935-1955) articulată de Abraham Kardiner, Ralph Linton și Cora Dubois; *caracterul național* (1940-1950), viziune împărtășită de Clyde Kluckhohn și Alex Inkeles; și *interculturalismul* (începînd cu 1950), reprezentanții principali fiind John Whiting și Robert LeVine. Primele trei abordări sunt concentrate pe analiza unei singure culturi, în timp ce ultima utilizează studiul comparativ.

G. Jahoda a realizat distincția între aceste două demersuri majore: una preocupîndu-se cu analiza rolului procesului de socializare și a factorilor personalității în cadrul unui grup social, iar cealaltă concentrîndu-se pe identificarea procesului general prin care cultura modifică și este modificată de factorii personali în diverse societăți.

Configuraționismul își are originea în scrierile lui Sapir, care descria cultura în termeni de analogie cu “personalitatea individuală”. Astfel, culturile devin psihologii individuale, văzute la modul general, avînd extensiuni considerabile și o durată temporală foarte întinsă. Ca și personalitățile, culturile sunt complexe, organizate și tipizate.

La sfîrșitul anilor '30, pe parcursul a mai multor seminarii ținute la Universitatea Columbia, psihanalistul Abraham Kardiner a dezvoltat ideea structurii bazale a personalității, ce constă în trăsături achiziționate pe baza adaptării subiectului individual la o cultură anume. Structura bazală este responsabilă de tipizarea indivizilor într-o anumită societate și se manifestă prin *modalități standard* de acțiune.

Această abordare promovează o legătură cauzală între personalitate și cultură, nu doar o identitate între cele două concepte, cum o apreciau configuraționiștii. Lanțul cauzal are ca element instituțiile primare (supraviețuirea, organizarea familială, practicile sociale) care produc un ansamblu de trăsături mentale, cognitive, afective și

comportamentale, proprii grupului de apartenență, la care individul se adaptează, dezvoltându-și propria personalitate. Datorită faptului că *patternurile* primare sunt similare în cadrul societăților, multe trăsături de personalitate sunt comune și alcătuiesc structura personalității bazale. Acestea conduc la instituțiile secundare, care sunt reprezentate de religie, miturile și folclorul unei culturi. Teoria lui A. Kardiner leagă schimbările de personalitate de modificările din instituțiile primare. Orice alterare a acestora transformă structura personalității bazale și implicit instituțiile secundare.

Pornind de la o asemenea abordare, C. DuBois (1944) a propus termenul de personalitate modală, în care conceptul global de personalitate bazală a fost înlocuit cu unul statistic, personalitatea modală devenind acea structură de personalitate dintr-o colectivitate alcătuită ierarhic din trăsăturile ce se impun cu frecvențele cele mai semnificative. Demersul evocat i-a permis autoarei tratarea variabilității personalității și discrepanței între personalitate și cultură. Astfel, personalitatea modală nu e privită doar ca un indice statistic, o abstractizare, ci reprezintă normativitatea culturii investigate.

Caracterul național exprima reunirea trăsăturilor de personalitate a membrilor unei națiuni prezente constant la vârsta adultă, referindu-se la durată caracteristicilor și *paternurilor* unor personalități întâlnite frecvent printre membrii unei societăți. A. Inkeles și D. Levinson largesc aria de cuprindere a caracterului național, urmărind nu doar distribuțiile unimodale, ci întrepătrunderea acestora într-o concepție multimodală a caracterului național. Notele distincte ale sale sunt: *asocierea cu psihologia națională*, fiind sursa de înțelegere a diferitelor forme de expresie a spațiilor particulare; este un *model instituțional*, deoarece se proiectează în instituțiile reprezentative (religioase, politice, educaționale, economice); *mobilizează resursele comportamentale*, orientându-le spre un curs compatibil cu tendințele sale, tipul caracterului conferind o coloratură specifică; *exprimă materializarea unor teme culturale*, printre care lămurește impactul valorilor fundamentale, viața spirituală în familie sau comunitate, impunerea atitudinilor sociale dominante; și, nu în ultimul rând este privit ca *psihologie rasială*, încurajând etnocentrismul.

Abordarea interculturală a culturii și personalității a debutat o dată cu centrarea atenției de pe examinarea intensivă a unei singure culturi și a personalității colective a membrilor săi pe studiul extensiv al relațiilor dintre culturi și variabilele de personalitate.

## Dialogul între culturi

Cultura propune individului ce se dezvoltă în contextul său o imagine a lumii și un loc al omului în univers. C. Geertz (1973/2001, p. 89) descria cultura ca „*patternul* transmis istoric al înțelesurilor întrupate în simboluri”, oferind răspunsuri la problemele vieții, precum și mijloace sau modele de interacțiune cu mediul, de interrelaționare, orientând individul printr-un sistem de tradiții religioase și folclorice.

Un ansamblu cultural furnizează *înțelesurile decisive* (*decisive meanings*) integrării eficiente și „naturale” în societate, prin crearea categoriilor semnificative. De exemplu, categoria „relațiilor de cuplu” consfințește anumite practici sociale (precum, căsătoria), unele roluri sociale corespondente (mire, mireasă), potențează anumite valori și credințe (dragostea romantică), și se bazează pe unele premise (susținerea socială acordată de societate, inclusiv prin lege, acestui gen de relații interpersonale). Toate înțelesurile semnificative se transmit de la un individ la altul, printr-o logică implicită a socialului.

Caracteristicile culturale ies în evidență prin compararea cu alte tipare culturale (Bozian, 2004). Diferența dintre culturi nu este de natură axiologică, deci nu putem vorbi cu temei de culturi „superioare” sau „inferioare”, ci numai de culturi *diferite*. În acest sens, Cuche (1996/2003) considera că mai potrivit decât termenul de „cultură” ar fi să operăm cu cel de „culturație” (asemenea celui de „aculturație”), subliniind astfel dimensiunea dinamică a culturii.

Prin intermediul procesului de enculturație împrumutăm inferențe de bază, cele mai multe implicite, referitoare la toate aspectele interacțiunii cu mediul socio-cultural înconjurător, interpretăm tot ceea ce ne înconjoară și interacționăm în funcție de experiențele noastre fundamentale. Una dintre cele mai importante funcții ale culturii este aceea de genera sens experienței, de a atribui un *rost* traseului nostru biografic, pe baza reperelor valorice ale societății care cuprinde destinul social al individului.

În prezent, societățile monoculturale sunt deja un fenomen istoric datat, căci sunt imposibil de menținut datorită liberei circulații a oamenilor pe întregul cuprins al lumii. Astfel, apar „societățile mozaic, în care elemente ale culturii autohtone se îmbină (uneori insesizabil) cu aspecte ale culturii altor grupuri” (Cozma, 2001, p.104). *Societățile multiculturale* sunt realități sociale plurale, în care diferitele straturi etnice, confesionale, generaționale se alătură în cadrul unui context istoric determinat. Disponibilitatea reciprocă a grupurilor implicate este una pasivă, rutinieră, angajată fără prea multe relații consistente de schimb și cooperare. Această aglutinare a reperelor

axiologice nu exclude existența unui set comun de valori și principii legate de identitatea civică, dincolo de identitatea etnică sau religioasă.

*Comunitățile interculturale* includ grupuri etnice, religioase, culturale care își nu numai ca partajează același spațiu, însă au învățat să cultive relații deschise de interacțiune, reciproc recompensatoare, respectând valorile, tradițiile și modurile de viață ale fiecăruia.

Urmînd o discriminare semantică clarificatoare sugerată de Charles Taylor (1998), *multiculturalul* descrie specificul interacțiunii dintre actori sociali (indivizi singulari sau grupuri) care *trăiesc unii alături de ceilalți* (registru dominant este caracterul mixat, adîționat al legăturii identitare), spre deosebire de *intercultural* care circumscrie interacțiunile în care actorii în relație *trăiesc unii împreună cu ceilalți* (registru dominant fiind cel al partajării, schimbului și negocierii identitare).

### **Paradigma integratoare a psihologiei interculturale**

Psihologia interculturală (PIC) se întîlnește cu perspectiva antropologică, care examinează diferența exersînd o manieră de lectură a fenomenelor sociale în cheie comparativă. Perspectiva de bază în lectura antropologică este relativismul cultural, conform căruia caracteristicile comportamentale și contextele culturale diferite sunt *descrie*, nu și *evaluate*. Relativismul refuză, astfel, în compararea unităților culturale, calificări de genul „mai bun” / „mai puțin bun”; „superior” / „inferior”; „mai civilizată” / „mai necivilizată”, „dezvoltat” / „înapoiat, retardat cultural”. O asemenea viziune se impune în cîmpul științelor sociale odată cu *abordarea culturalistă* (propusă de F.Boss, M. Mead, R. Benedict) și se centrează pe investigarea *diferitului cultural*, subliniind *funcționalitatea socială a alterității*.

Indiscutabil, există o „natură umană”, caracterizată prin tendințe și pulsuni (instincte) universale: afilierea, altruismul, curiozitatea, supunerea, căutarea hranei, repulsia, sentimentele paterne, maternel sau filiale. Care, sunt, însă achizițiile identitare „date”, particularizante? Un destin aparte în acest registru l-a jucat conceptul de „rasă”. Mai poate fi astăzi, însă, susținut un asemenea concept? Neîndoielnic, există caracteristici fizice vizibile diferite ale unor populații distincte, care au îngăduit realizarea unor *taxonomii rasiale*. Cele mai uzuale diferențiază între „negroizi”, „mongoloizi” și „caucazieni”, sau (pentru a prelua o distinctivitate cromatică) între „negri”, „mulatri”, „galbeni”, „roșii” și „albi”. Toate aceste diferențieri rasiale, care rămîn mai degrabă la nivel imaginar decît real, au servit și legitimat intervenția colonială, instituind o ordine politică, socială și simbolică

nedreaptă, în care anumite rase (în speță, cea „caucaziană” sau „albă”) erau mai „înzestrate”. Astăzi, însă, rasa nu mai este un concept biologic acceptabil la nivel uman (Harris, 1993). În 1998, *American Anthropology Association* a elaborat un document în care se subliniază că „populațiile umane nu sunt grupuri nonambigue și clar demarcate, biologic distincte”, refuzând vehicularea conceptului de rasă. Și ca să luăm numai un binecunoscut exemplu, s-a observat că nuanța culorii negre a pielii în zonele intertropicale ale continentului asiatic (din sudul Indiei sau din Sri Lanka) este mai închisă la locuitorii acestor provincii, în pofida unor pronunțate trăsături „caucaziene”. De fapt, „rasa” este mai degrabă un construct social – chiar dacă își păstrează încă influența – decât o realitate socio-culturală. Reluând exemplul de mai sus, s-a dovedit faptul că nuanța și culoarea pielii este dependentă de nivelul expunerii la soare, căci locuitorii Europei nordice (cu o expunere mai redusă) sintetizează mai multă vitamină D, prin intermediul unei substanțe active (melanina), decât cei din zonele mediteraneene (cu o expunere ridicată). Așadar, variabilitatea pigmentului pielii este datorată ponderii de melanină sintetizată (un element ce ține de hazard) și nu unor factori sociali și istorici. În fond, din perspectiva geneticii, toți oamenii sunt diferiți, căci fiecare ființă umană reunește o combinație genetică unică.

Prin urmare, centrându-se precumpănitor asupra determinărilor culturale asupra personalității individuale, psihologia interculturală studiază cum oamenii influențează cultura și cum cultura îi influențează la rândul ei pe oameni (Segall *et al.*, 1999). Așadar, interacțiunea dintre cultură și comportament este esențială pentru înțelegerea demersului psihologiei interculturale.

Încercînd să rezume cadrul conceptual al disciplinei, W. Berry *et al.*, (1992) a semnalat următoarele interrelații aflate în vizorul disciplinei, așa cum reies din figura nr. 1:

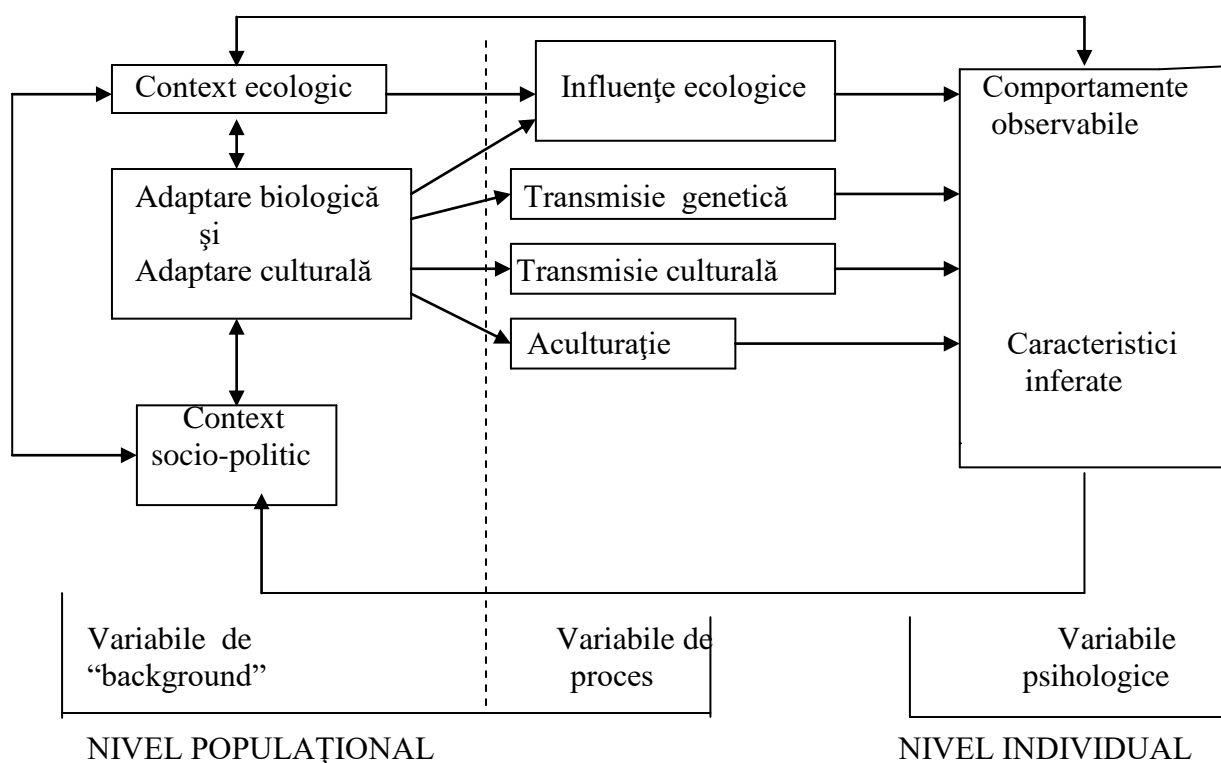


Fig. nr. 1. Opțiuni epistemologice în psihologia interculturală

Conținutul elementelor care compun schema de mai sus poate fi înfățișat astfel: contextul ecologic reunește clima, umiditatea, solul, ce alcătuiesc și rezervă subiectului o *nișă ecologică* în care acesta se integrează. Totalitatea factorilor naturali influențează semnificativ natura sedentară sau nomadă a populațiilor, stabilește rolul agriculturii, decide decisiv tipul comunității (izolat sau deschis). Contextul social și cultural elaborează norme sociale aparte, stabilind și tipuri de control social distincte, fixînd standardele împărtășite de grup și articulînd sancțiunile simbolice pentru încălcarea acestora. Stratificarea socială și relaționarea ierarhică sunt particulare în sisteme social-politice diferite. Toate aceste însușiri care configurează chipul unei comunități sunt asimilate prin intermediul unor variabile de proces. Astfel, adaptarea culturală ajută o anumită populație să supraviețuiască creator într-o nișă ecologică dată, generată de interacțiunea constantă de-a lungul timpului cu un anumit mediu. Vitale sunt, în acest registru al variabilelor proces, *patternurile* existențiale articulate și modul în care se elaborează *construirea sensului lumii sociale*, prin promovarea unor valori sociale și credințe specifice. În sfîrșit, variabilele psihologice evidențiază acele aspecte măsurabile ale comportamentului individual (trăsături de personalitate, valori, motivații, abilitați, toate inferate din comportamentele observabile ale



subiecților). Așadar, psihologia interculturală reunește atât studierea nivelului populațional, cât și al celui personal (pornind dinspre cel personal), propunând examinarea însușirii elementelor culturale de către subiecții individuali și colectivi în cadre sociale, istorice, politice, dar și ecologice determinate.

Paradigma psihologiei interculturale examinează modul în care variabilele socio-culturale influențează comportamentul uman, generînd conduite diferite în culturi diferite, situîndu-se epistemologic *între* psihologia tradițională și antropologia culturală (Segall *et al.*, 1999), tendință sugerată în figura nr. 2.

<b>ABSOLUTISM ←</b> (psihologia tradițională)	<b>PIC</b> “între”	<b>→ RELATIVISM</b> (antropologia culturală)
- factori biologici > factori culturali;		- factori culturali > factori biologici;
-diferențele dintre grupuri sunt explicate prin factori nonculturali;		- diferențele dintre grupuri sunt explicate prin factori culturali;
- măsurătorile sunt independente de context;		- măsurătorile sunt dependente de context;
- instrumente psihologice standardizate;		- instrumente calitative;
- acceptă comparații evaluative;	Discriminare dihotomică – cei doi poli extremi reprezentînd mai degrabă tipuri ideale epistemologice.	- refuză comparațiile evaluative.
- perspectiva „ <i>imposed etic</i> ” (din „afară”)		- perspectiva „ <i>derived emic</i> ” (din lăuntru”)

Figura nr. 2 Paradigma psihologiei interculturale

Mai mult, ceea ce individualizează lectura științifică proprie psihologiei interculturale este maniera înglobantă, care depășește abordările canonice mono-disciplinare. Astfel, o diagnoză eficace a prefacerilor identitare din lumea contemporană trebuie să depășească vechile abordări strict psihologice (P), suficiente sieși, decontextualizate, care explică prefacerile identității numai prin interrelaționarea trăsăturilor de personalitate ”universale”. Totodată, nu mai sunt îndestulătoare operațional și semantic abordările centrate univoc pe o perspectivă proprie doar sociologiei (S - care explorează prefacerile structurale, de la nivel societal, cu tot cortegiul de indicatori macro-sociali), psihosociologiei organizaționale (O - cu ansamblul fenomenelor de grup/personale din cadrul instituțional) sau antropologiei culturale (C - care lămurește aria noțiunii de ”cultură” și funcționalitatea acesteia), ci este necesară o *sinteză interdisciplinară* care aduce laolaltă toate aceste perspective. Printr-un asemenea demers se aprofundează considerabil și diagnozele mai evolute

precedente, care puneau în relație teritorii conceptuale și metodologice construite *la granița* dintre abordările standard, precum psihologia culturală (la granița dintre antropologie culturală-psihologie, P-C), psihologia organizațională (psihologie-gestionarea organizațiilor, P-O), sociologia organizațională (investigarea psiho-socială a organizațiilor-sociologie, O-S), sociologie culturală (antropologie culturală-sociologie, C-S, precum studiile din *World Values Surveys*), managementul intercultural (antropologie culturală-management, C-O, precum cercetările inițiate de G. Hofstede și urmașii săi). În figura nr. 3 furnizăm o serie de exemple concrete care pot lămuri conținutul acestor registre distincte, precum și specificul relațiilor reciproce care vor conduce la abordarea liant.

Valorificarea conceptelor întâlnite la ”graniță” și articularea metodologiei pune în evidență *sinteza interdisciplinară*, care e capabilă să construiască o *paradigma integrativă nouă*, operaționalizând un *model complex cultură-personalitate-organizațional-societal (C-P-O-S)*. Mai mult, cercetările generate de această paradigmă testează toate tipurile de ipoteze: comparative (apelând la compararea unor eșantioane independente pe anumite dimensiuni asociate fiecărui registru din C-P-O-S, sau analizele de varianță), relaționale (care recurg la analiza corelațională) sau, cele mai importante, ipotezele explicative (precum cele care lucrează cu regresii, și care merg pînă la explicarea varianței unor variabile dependente ”problemă” prin intermediul unui set de variabile independente din registrele C-P-O-S).

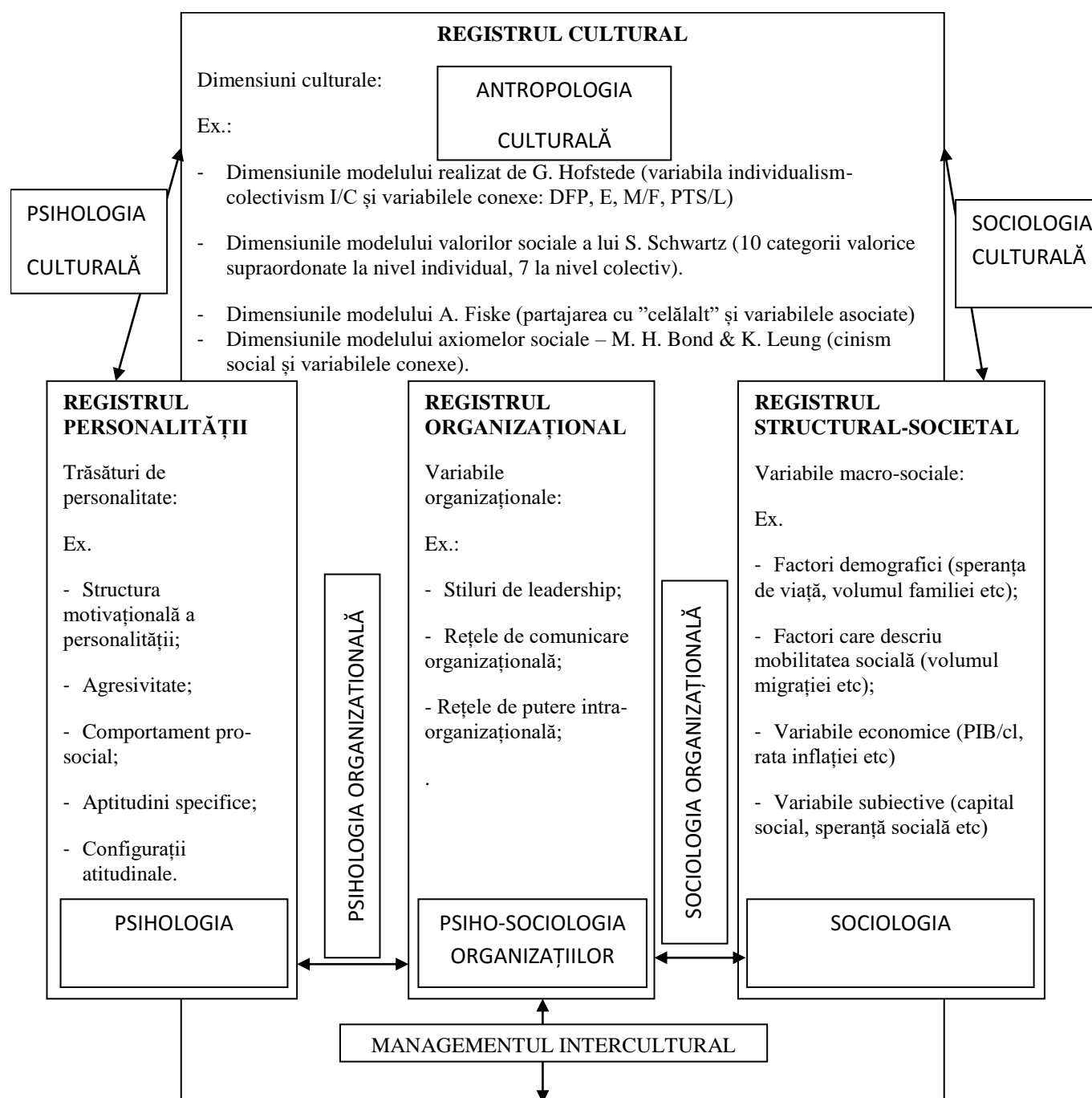


Fig. nr. 1 Specificul abordării interculturale a organizațiilor

Prin introducerea factorilor culturali în inferențele explicative se poate spori considerabil puterea de predicție în lămurirea dinamicii unor fenomenelor investigate, ceea ce adâncește semnificativ cunoșterea psiho-socială (Bond, Leung, Au, Tong, Chemonges-Nielson, 2004; Basabe, Ros, 2005).

Să lămurim, în încheierea acestui capitol, înțelesul noțiunilor de relativism, universalism și a celor derivate, precum etnocentrismul, care sunt deseori utilizate în îngemănarea unei atitudini de dezvăluire a unui specific cultural.

## **Etnocentrismul**

Studiul intercultural al diferențelor poate întreține o apreciere intergrupuri descalificantă. De exemplu, evaluarea implicită "noi suntem mai buni decât ceilalți" desemnează *etnocentrismul*. Termenul a fost introdus de Summer în 1907, și susține existența unei tendințe puternice de a folosi standardele propriului grup în evaluarea altor grupuri și de a plasa *in-grupul* în vârful ierarhiei simbolice a prestigiului, iar *out-grupul* pe ranguri inferioare. Fiind o atitudine colectivă general împărtășită, etnocentrismul constă în "repudierea (...) formelor culturale: morale, religioase, estetice diferite de cele ale unei societăți date" (Summer, 1907, *apud* Renard-Casevitz, 1999, p. 220). Această tendință constituie o trăsătură universală a relațiilor culturale intergrupuri, dar nu și a psihologiei interculturale, care evită judecățile „absolute” înrădăcinate într-o societate. Oamenii de pretutindeni consideră că explicațiile, opiniile și obiceiurile familiare sunt cele „adevărate”, „juste”, „adequate” și „morale”. Ei privesc comportamentele diferite ca neinteligibile și degradate, datorită tendinței de a aplica propriile valori și standarde culturale în judecarea comportamentelor sociale și a structurii mentale proprii altei culturi.

## **Relativismul cultural**

La polul opus al etnocentrismului se află relativismul cultural, care susține caracterul distinct al fiecărei culturi, și insistă în a sublinia că o anumită conduită culturală nu trebuie judecată după criteriile altei culturi, ci trebuie privită prin prisma propriului sistem evaluativ. M. Herskovitz (1958) a lansat termenul de *relativism cultural*, prin asumarea unei poziții non-evaluative, respectând diferențele, iar diversitatea fenomenelor sociale este privită în context propriu, descrisă și interpretată în raport cu situația ecologică sau culturală în care se afirmă. Un exemplu concludent din domeniul conduitei sociale este salutul. În multe culturi occidentale, o strângere de mână și un contact vizual direct sunt considerate adecvate, în timp ce în alte părți ale lumii salutul constă într-o plecăciune, lipsind contactul vizual. Este dificil a evita

impunerea propriilor norme culturale asupra altor persoane, chiar și în momentul în care există un contact frecvent cu alte culturi.

### **Raportul universal-general-particular în psihologia interculturală**

Poziția universalistă pornește de la premisa că procesele psihice fundamentale se pot identifica la toți oamenii, în toate societățile, dar manifestarea lor este influențată de cultură. Învățarea culturală este elaborată în mod unic în cadrul societății, iar cultura este elementul central al adaptabilității. Se poate postula, însă, prezența unei echivalențe bio-psihologice între diversele comunități, ceea ce înseamnă că deși indivizii diferă din punct de vedere emoțional și intelectual, toți dețin capacități echivalente pentru asimilarea culturii.

Conform lui G. Jahoda (1988), *invarianța culturală și metodologică* este o cerință a universalismului. W. J. Lonner a observat variații considerabile în abordarea universalilor în termenii psihologiei interculturale. Una din orientări derivă din tradiția psihometrică. F. Van de Vijver și K. Leung (1997) au definit universalismul în termenii proprietăților invariante ale scalelor, prin intermediul cărora sunt operaționalizate conceptele:

1. *Universalii conceptuali* sunt caracterizați de un nivel înalt al abstractizării, fără referință la o scală de măsură. Ei corespund conceptelor aflate la cel mai înalt nivel al inferenței, sunt accepțiuni largi, iar universalismul nu poate fi testat datorită lipsei referințelor empirice precise. Termeni ca: personalitate modală sunt expresia acestora.

2. *Universalii slabi* sunt concepte care au proceduri de măsurare specifice, iar validitatea lor a fost demonstrată în fiecare cultură investigată. Toate conceptele teoretice psihologice ar trebui să îndeplinească acest deziderat, altfel trebuie reformulate.

3. *Universalii puternici* sunt concepte cuantificate cu scale care au aceeași măsură în toate culturile, dar originile conceptului sunt diferite. Acest tip de scală este necesar pentru comparațiile cantitative atât în tradiția relativistă, cât și în cea universalistă.

4. *Universalii stricți* sunt acele concepte care au aceeași scală metrică și origine în toate culturile.

Astfel, se consideră că un concept este un „universal” dacă există un motiv de factură teoretică pentru a-i accepta invarianța culturală, există dovezi empirice care susțin această ipoteză sau nu există argumente care să o infirme.

În studiul diversității umane se face distincția între *universal* - *particular* - *general*. Anumite trăsături biologice, psihologice și sociale sunt universale, împărtășite de toată populația, altele sunt general valabile, comune unei anumite populații, în timp ce există și trăsături particulare, specifice unei tradiții culturale anume.

Trăsăturile universale sunt cele care disting mai mult sau mai puțin *homo sapiens* de alte specii. Printre universalii sociali se numără viața în comunitate și tipurile de familie. În toate societățile umane, cultura organizează viața socială și depinde de interacțiunile sociale pentru a fi expresivă și continuă. Culturile valorizează diverse trăsături, sunt modelate și integrate diferit, și se deosebesc prin mentalități și practici, afișând o variație considerabilă. Unicitatea și particularul se află la polul opus al universalului.

Între universal și particular există însă un teritoriu intermediar alcătuit din generalități culturale; anumite regularități ce apar în locuri și timpuri diferite, dar nu în toate culturile, întreținute de fenomenul difuziei. Mai multe societăți pot împărtăși aceleași credințe și obiceiuri datorită împrumuturilor sau moștenirii ancestrale culturale. Alte generalități își au originea în apariția independentă a acelorași trăsături sau *patternuri* în culturi diferite. Necesități similare și anumite circumstanțe au dirijat oamenii ținuturilor diferite să se dezvolte în paralel, în mod independent, ajungând la aceleași soluții culturale. O generalitate prezentă în multe societăți este, de exemplu, familia nucleară, ca grup înrudit alcătuit din părinți și copii care trăiesc în aceeași rezidență.

### **Opțiuni metodologice în psihologia interculturală**

Întrucât variabilele culturale influențează semnificativ dimensiunile psihologice, și, în consecință, probele care le evaluează, se pune întrebarea în ce măsură sunt valide concluziile obținute în cercetări efectuate cu probe construite într-o cultură diferită de cea în care s-au realizat instrumentele metodologice? Mai mult, *ce* să se observe și *cum* să se elaboreze înțelesul a ceea ce se observă? O primă dovadă convingătoare a slăbiciunilor care însoțesc aplicarea probelor psihologice într-un mod care nu ține seama de contextul cultural în care se derulează cercetarea provine de la școala culturalistă americană (M. Mead, R. Benedict, A. Kardiner, R. Linton). În

cadrul școlii, experți psihologi au constatat că o serie de probe binecunoscute în vederea psihodiagnosticului, precum testul Rorschach sau TAT (*Thematic Apperception Test*) deveneau irelevante atunci când erau aplicate unor subiecți care provin din altă cultură decât cea occidentală. Mai mult, reprezentanții școlii „Cultură și personalitate” au dovedit cum în majoritatea testelor psihologice conținuturile specific culturale sunt în general absente, ca și cum persoana investigată ar trăi într-un spațiu vidat cultural. Or, pe filieră psihanalitică, exponenții acestei școli au descris cum cultura induce un mod aparte de a acționa, pentru a susține acea cultură, prin care *un anume sistem social creează personalitatea de care are nevoie* (Spiro, 1961). De altfel, psihanaliza era privită ca o teorie universal aplicabilă, care descria rolul major al educării copiilor, practicile socializatoare timpurii fiind văzute ca decisiv modelatoare pentru personalitatea adultă. Pe o asemenea filieră instituțională se vor articula așa numitele *psihologii indigene (indigenous psychologies)*, care valorificau *postulate „universale”* (de genul influenței hotărâtoare a educației din fragedă copilărie asupra dinamicii personalității), *pentru a le urmări exteriorizările diferite în culturi diferite*. Metodologia acestor abordări impune câteva opțiuni, pe care le rezumăm în cele ce urmează.

În primul rând, avem în vedere precauțiile care se cuvin să însoțească operaționalizarea unor termeni care provin din aplicarea probelor specifice. De exemplu, este impropriu să aplicăm probe care măsoară agresivitatea, care sunt alcătuite din *itemi* ce pornesc de la situații concrete de viață construite exclusiv într-un context cultural occidental, în care forme de violență domestică sunt chiar pedepsite penal, într-o lume precum cea islamică, în care asemenea „corecții conjugale” sunt tolerate. Dacă „bătaia soției” este apreciată ca un comportament scandalos și puternic respins social în lumea occidentală, nu același lucru se întâmplă în alte părți ale lumii, de vreme ce studii asupra violenței domestice atestă prezența marcantă a unor asemenea comportamente în lumea balcanică, de exemplu. Sau, pentru a lua ilustra un caz și mai grav, infanticidul este considerat cea mai revoltătoare practică petrecută în lumea occidentală, urmată și de sancțiunea legală cea mai aspră. Dar în aproape jumătate din societățile neindustriale, o asemenea practică dobândește chiar o funcționalitate socială, fiind una dintre puținele căi care asigură prezervarea unui echilibru demografic într-o societate centrată pe strategii de supraviețuire. În astfel de societăți, aplicarea unor probe „occidentale” ar conferi evaluatorului rezultate total nerelevante, ceea ce va măsura fiind nivelul de agresivitate al subiectului vizat, ca și cum ar fi scos din cultura de origine și pus în situații de interacțiune proprii culturii în care a fost construită proba.

Un alt imperativ metodologic vizează combinarea perspectivei *emice* (din interior) cu cea *etică* (din exterior) (Pike, 1967; Berry, 1969) în alegerea instrumentelor de măsură. Există comportamente universale, precum agresivitatea, dar formele specifice de exprimare agresivă sunt puternic modelate cultural. Fiecare *cultură subiectivă* întreține unicitatea culturii de la nivel social, care la rândul ei se exteriorizează printr-o arie variată de comportamente agresive. Este motivul pentru care psihologia interculturală încearcă să combine cele două perspective și să extragă semnificațiile „de jos în sus”, de la cultura investigată înspre conceptul generic (de exemplu, de la ceea ce înțeleg chinezii prin „agresivitate”, înspre termenul global de „agresivitate”). Un asemenea demers au întreprins în anii 80 cei din echipa lui M. H. Bond în proiectul de anvergură derulat în cadrul *Chinese Culture Connection*, în care subiecții asiatici au fost interogați asupra semnificațiilor personale jucate de o serie de valori sociale pe care le considerau importante.

Trebuie avută, totodată, în vedere și necesitatea unor traduceri circulare a probelor psihologice, astfel încât conținutul probei originare (de pildă, o probă realizată în Statele Unite) să fie tradus de un expert independent care cunoaște limba engleză în limba țării de „destinație” (țara în care se va aplica proba, să zicem România). Prezumția unei bune cunoașteri a specificului cultural a țării proprii îi va permite acestui expert să *aclimatizeze* adecvat traducerea, conferind sensurile cele mai relevante conceptelor operaționalizate prin *itemii* inițiali. Mai apoi, rezultatul traducerii este preluat de un alt expert independent român, bun cunoscător al limbii engleze, care o va retraduce în limba engleză. În sfârșit, proba ce rezultă la capătul acestor traduceri succesive (care este acum formulată în engleză) se compară de către un ultim expert independent (sau, și mai exigent, de către un grup-expert) din țara de origine a probei (în exemplul nostru, din SUA) cu forma inițială de la care a pornit acest demers. Se urmărește *suprapunerea semantică a itemilor* față de configurația inițială, și, dincolo de rigorile statistice (consistența internă, bunăoară, prin coeficientul Alpha Cronbach) proba se consideră adecvată și relevantă dacă se obține un *indice de retroversie de minimum 0.8-0.9* (altfel spus, proba redă între 80-90 % din conținutul semantic inițial).

De asemenea, cuantificarea unor date preponderent de natură calitativă, coroborată cu dificultatea comparării efective pe o anumită dimensiune a unor scale imposibil de suprapus îndeamnă la evaluări realizate cu precauție. Cu alte cuvinte, în psihologia interculturală *se va prefera utilizarea unor comparații de nivel ordinal* (de genul, pe dimensiunea X, în cultura națională A se obține un scor mai mare decât în cultura națională B). Se va evita cel mai adesea să afirmăm, de exemplu, că scorul la



obediență obținut pe eșantionul românesc este cu 12% mai scăzut decât cel obținut pe eșantionul din Belarus, ci doar e mai rezonabil epistemologic să afirmăm, dacă avem date care să ateste asemenea diferențe, că scorul obținut pe eșantionul românesc la obediență este mai scăzut decât cel obținut pe eșantionul din Belarus.

În egală măsură, se impune să se țină seama de *problemele care decurg din procesul de eșantionare* a subiecților din culturile naționale investigate. Cel mai adesea eșantioanele pe care se culeg date despre anumite dimensiuni ale personalității subiecților nu sunt reprezentative. Din rațiuni economice, care altfel ar multiplica semnificativ costurile unor cercetări interculturale, eșantioanele se aleg, de regulă, din anumite straturi sociale (bunăoară, studenți, sau profesori, sau manageri). Cu atât mai mult, ceea ce rezultă nu îngăduie compararea inter-țări, care să permită să afirmăm că „românii sunt mai... decât americanii”, dacă nu s-a lucrat pe eșantioane reprezentative. Așadar, *nu se pot compara decât rezultate obținute pe eșantioane omogene* (de exemplu, studenții români din specializările de științe socio-umane, cu studenții echivalenți americani) pe dimensiuni precizate (cum ar fi, să zicem, comportamentul pro-social), prin intermediul unei probe care a obținut un indice de retroversie mai mare de 0.8.

Nu trebuie uitat că pentru cercetătorul care vine „din afară” – cel mai adesea inițiatorul și principalul responsabil în atragerea fondurilor necesare studiului - comunicarea cu subiecții care provin dintr-o cultură diferită este puternic influențată de o serie de *indici de accesibilitate*: educația, situația socială, abilitățile lingvistice ale celui care este ales de psiholog drept interlocutor sunt factori care joacă un rol critic. Dar subiecții care dețin aceste capacități superioare de relaționare interpersonală, deși se situează în *nodurile rețelelor sociale* (preot, învățător, primar, funcționar al unei instituții publice, vânzător la localul central din comună, de exemplu) și furnizează *maximum de informație despre comunitate în minimum de timp alocat convorbirii*, nu sunt reprezentativi pentru grupul mai larg ce se dorește a fi examinat. Pentru acest motiv, se impune lărgirea considerabilă a loturilor de subiecți, pentru obținerea unei reprezentativități mai importante. Într-un asemenea demers, asocierea cu un specialist psihosociolog local devine de neînlocuit. Totodată, în studii de teren de factură interculturală, care se aseamănă prin multe opțiuni metodologice cu cele antropologice, subiectul *nodal* (sau *informatorul*, cum mai este el numit) are un rol selectiv. Se poate afirma, așadar că *informatorul* deopotrivă *filtrează și flirtează* în dialogul pe care îl întreține cu cercetătorul. Dorind să „placă”, să „seducă” uneori, acesta filtrează uneori semnificativ informația despre sine și despre comunitatea căreia îi aparține (ajunge, de exemplu, să susțină și să „argumenteze” ipotezele

„expertului străin”, mai ales dacă acestea îi sunt cunoscute), conturînd o aură de rezonabilitate individuală și colectivă, fără de care stima de sine ar fi grav alterată. Construirea cu orice preț a unei identități sociale pozitive, așa cum dovedesc teoriile identității sociale (Tajfel, 1974, 1982), poate deforma și deturna conținutul autentic al prezentării de sine, iar cel care nu deține codurile de comunicare proprii unei *intimități culturale* (*cultural intimacy*) (Herzfeld, 1997/2005) nu poate distinge neadevărul, și se poate chiar „entuziasma” de constatările foarte „onorabile” înregistrate, care ar configura o „identitate atît de normală”. Atunci cînd asemenea constatări asociate unei comunități, caracterizată fie excesiv de „occidentală”, „civică”, „pro-europeană” sau, dimpotrivă, „catastrofică”, „obedientă”, „mutantă”, „debilă” etc, nu fac decît să exprime, cel mai adesea, o lectură superficială, limitativă.

În sfîrșit, tocmai datorită rezervelor epistemologice asociate acestei specii de anchete de teren, *psihologia interculturală refuză cercetările safari* (în care experți „vestici” din țările industrializate vin în contact cu o societate „exotică”, „non-vestică”). Minimizarea comunicării greșite și construirea unui sens adecvat al cunoașterii sociale nu pot fi dobîndite decît prin recurgerea la *psihologiile indigene* (*indigenous psychology*), în care experți locali direcționează cercetarea înspre miezul semnificațiilor locului.

## PARTEA A DOUA: RAPORTURILE DINTRE CULTURI LA NIVEL INTERGRUPAL ȘI LA NIVEL INTERINDIVIDUAL

### CAPITOLUL NR. 3. Contactul și schimbul între culturi

#### Cultură și identitate

Există două mari categorii de teorii asupra identității: substanțialistă și interacționistă. *Concepțiile substanțialiste* propun o viziune statică asupra identității, accentuând trăsăturile de ordin biologic, social sau istoric; astfel, identitatea națională devine un dat istoric care stabilește anticipativ apartenența persoanei la o anumită comunitate națională, fiind configurată vertical. Conform lui C. Geertz (1973/2001) afinitățile de sânge, de limbă, de obiceiuri, se dovedesc a fi coercitive prin ele însele, individul fiind legat fără a alege de familia sa, de rudele sale, de vecini, de colegii de serviciu etc.

*Teoriile interacționiste* însă, pun accentul pe semnificația subiectivă a identității privind-o în contextul unor relații vii, dinamice cu alte identități, în care dintr-un *dat*, identitatea devine un *proces*. Actorul social își construiește reprezentarea de sine în raport cu alți actori sociali într-o societate anume, identitatea națională devenind mai puțin o moștenire organică, cât o permanentă cristalizare și negociere culturală și socială (Ladmiral, Lipiansky, 1989/1991; Lipiansky, 1986, 1991). Caracteristicile culturale influențează natura conceptului despre sine al subiectului, generând anumite diferențe (de exemplu, diferențierea dintre culturile individualiste și colectiviste). Pentru a menține o anumită coerență existențială, individul apelează la diverse strategii identitare cu scopul de a asigura un sens integrator experiențelor cotidiene. Identitatea se află într-o permanentă schimbare, este dinamică, pluralistă și interactivă. Sistemul cultural oferă persoanei o structură prestabilită de valori și sensuri, fapt care creează o unitate internă, coerență și continuitate. Impactul reprezentărilor identitare asupra realităților sociale a fost, de altfel, investigat sistematic în psihologia autohtonă, îndeosebi datorită contribuțiilor Luminiței Iacob (Iacob, Lungu, 1999; Iacob, 2003), descriind felul în care metabolismele identitare sunt puternic influențate de dimensiunea istorică a socialului. Totodată, explorarea reprezentărilor și memoriei sociale, privite ca principale resurse ale identităților individuale și colective, a fost exersată în cadrul unui ansamblu consistent de abordări ale școlii românești de psihologie socială (Neculau, 1996, 1999, 2003, 2010); Chelcea, 2008a, Iluț, 2009).

În cadrul contribuțiilor evocate, se distinge între *identitatea individuală* și cea *socială*. Prima categorie sugerează identitatea sinelui, fiind acea structură subiectivă, suficient de stabilă, identitatea asumată de persoană ca efect al recunoașterii de sine, în funcție de dispoziții particulare și unice. Identitatea este activă, dialogală cu exigențele contextuale și construită în raport cu o ierarhie valorică. Există, însă, o identitate prescrisă de instanțele societale, supra-personale; aceasta se constituie într-o referință cu care suntem în contact permanent și cu care negociem „ceea ce suntem” (Ferréol, Jucquois, 2005).

Mediul comunitar îl înzestrează pe subiectul individual cu o *identitate socială* în care se reconfigurează profilul identitar personal, în raport cu exigențele rolurilor sociale pertinente în contextele socio-istorice în care este integrat individul. Această identitate este produsul interacțiunilor dintre subiectul individual și mediul în care își desfășoară existența. Fiecare subiect uman se definește prin apartenența la o serie de grupuri sociale prin care se valorizează și se semnifică propria persoană. Se pot diferenția trei tipuri de identități colective, în funcție de apartenențele specifice: *apartenența naturală* (sex, culoarea pielii); *apartenența innăscută* (naționalitate, confesiune, etnie) care poate fi schimbată, cel mai adesea, însă, cu „prețuri” simbolice costisitoare; *apartenența dobândită* prin formație, instrucție, prin exercițiul apartenenței într-un grup specific.

Realitatea socială se îngemănează pe baza dihotomiilor „noi” – „alții”, „buni” – „răi”, iar construirea identității sociale înclină se să definească pe sine prin diferențiere de alteritate, de respingere, la limită de exprimare agresivă la adresa „celuilalt”. Există un proces permanent de comparare cu „celălalt” și există înclinația, confirmată de teoriile atribuirii, de a realiza atribuiri pozitive propriei persoane și propriului grup de apartenență și atribuiri negative „celuilalt” (Tajfel, 1982).

Contextul global de astăzi este caracterizat prin pulverizarea granițelor, prin accentuarea mobilității sociale la scară de masă, care, în ce ne privește, de mai bine de 3-4 ani probează cum aproape 10% din corpul social românesc trăiește în afara frontierelor țării. În această eterogenitate culturală e necesară construirea unor modalități de conviețuire laolaltă. Conceptul de *identitate culturală* este dificil de cuprins, ambiguu, devenind într-un fel „un soi de etichetă pusă, în primul rînd, de un observator care nu se află sub puterea reflexiei obiective a unei exteriorități culturale. Mai tot timpul, identitățile se definesc din interior.” (Cucoș, 2000, p. 145). Avem tendința de a ne relativiza în raport cu „altul”, făcînd accesibile anumite paliere identitare care sunt compatibile cu alteritatea. „Identitatea culturală autentică este

modificabilă, structurantă., autoconstructivă [...], personalitatea se organizează în jurul unui nucleu axiologic relativ stabil” (Cucoș, 2000, p.147). Acestui nucleu însă, i se alătură permanent valori preluate de la mediul integrator, identitatea fiind în mare măsură o entitate fluidă, modelabilă

Contactul cu „celălalt diferit” reprezintă cea mai bună ocazie de a ne interoga asupra propriei noastre identități. Astfel, integrarea într-o nouă cultură ne obligă să ne revizuim identitatea proprie, presupunând reformulări și transformări. Experiențele interculturale sunt, implicit, *experiențe interidentitare*, în care conștiința de sine și sentimentul identității se reasează, uneori drastic.

### **Socializarea subiectului uman prin cultură. Învățarea culturală**

Ființa umană este nu este, desigur, numai o ființă biologică, ci în primul rând una socioculturală, fapt dovedit de capacitatea sa de a-și însuși abilități, de a-și formula interese și de a promova valori sociale. Cele mai cunoscute procese de învățare culturală sunt *enculturația* și *aculturația*. Definită întâia oară de antropologul american Herskovitz (1945), *enculturația* era explicată ca *suma achizițiilor directe, care nu presupun o învățare deliberată* (de exemplu, ceea ce comunitatea în care se integrează subiectul desemnează a fi muzica sau a fi „zgomot”), articulînd o *sensibilitate a intelectului* asumată social. *Enculturația* devine, deci, tot ceea ce achiziționăm în cursul unei vieți pentru că este *disponibil (available)* și valorizat social.

Analizînd același concept, D. Wong (2006) îl descria ca un proces prin care individul, născut cu potențialități comportamentale considerabile, este *condus* de grupurile de apartenență spre dezvoltarea unui comportament dezirabil, conform standardelor acestora. Forme specifice de *enculturație* sunt, de exemplu, duplicitatea expresivă în exprimarea emoțiilor, reacția de obediență la autoritate, favorizarea simbolurilor asistențiale („părintele care trebuie să păstorească turma”), toate învățate implicit și la scară de masă în vremea comunismului, generînd azi, celor care și le-au însușit, serioase dificultăți în privința asumării rolului de actor social liber și angajat civic.

Prin urmare, *enculturația* desemnează „procesul prin care un grup cultural încorporează la descendenți elementele valorice specifice în vederea integrării optime în viața comunitară” (Cucoș, 2000, p. 118). Inserția unei persoane în cultura proprie societății în care se integrează se petrece în mare parte inconștient, fără ca un asemenea proces să presupună o învățare deliberată. În actul *enculturației* prin instanțe

precumpănitor informale, un rol foarte important îl deține *implicitul cultural*. Acesta se referă la „o organizare a realității, o logică acceptată și difuzată de către membrii comunității. El presupune un ansamblu de opinii și credințe care se vor indiscutabile, care, atunci când sunt susținute de convingeri, au forța evidenței și virtutea absolutului” (Zarate, 1986, p. 19).

*Socializarea*, însă, relevă acțiunile deliberate de integrare socială, reunind acel ansamblu de modificări care rezultă din raporturile subiectului cu mediul și cu el însuși, în prezența „celuilalt” și din interacțiunea cu acesta. Principalii *agenți ai socializării* sunt reprezentați de însoțitorii în viață ai subiectului individual, care dețin o putere relativă asupra acestuia, și sunt reprezentați, în primul rând, de grupurile primare (precum familia), dar și de grupurile secundare (școală, mass-media, biserică etc). Deseori apar conflicte între subiectul individual și agenții socializării, negocierea tacită între cele două tabere încheindu-se, cel mai adesea, cu victoria simbolică a agenților socializanți, care activează la nivel individual *comportamente acceptabile*.

Enculturația are și o valoare adaptativă, înzestrându-l pe subiect cu acele strategii identitare care îl vor ajuta să activeze, atunci când scenariul de viață o cere, cele mai *funcționale* opțiuni comportamentale, favorizând integrarea mai adecvată în grupurile de referință.

Spre deosebire de enculturație, *aculturația* desemnează procesul prin care o cultură integratoare impune prin intermediul unor agenți ai socializării (preponderent secundari) reprezentanților unei culturi mai puțin influente patternurile sale definitorii. Constituind un schimb cultural fundamental născut la întâlnirea dintre două culturi, îi aculturația produce modificări durabile și profunde asupra personalității individuale și colective (Rudmin, 2008). Asimilarea *patternurilor* culturilor acaparatoare se realizează de bunăvoie sau nu, fiind însoțită de modalitățile distincte de aculturație: integrare, asimilare, sincretism, disjuncție (Wachtel, 1974). Termenul de *aculturație* a fost sugerat de antropologul american G.W. Powel încă din 1880, pentru a descrie transformarea modurilor de viață și de gândire ale emigranților în procesul interacțiunii cu societatea americană de inserție.

În situații de degenerescență și criză identitară a mediului integrator, datorită condițiilor sociale tulburi, neașezării și rupturilor istorice care generează mari reconfigurări valorice și atitudinale, se poate produce *aculturația inversă*, în care cultura ”mare” (inclusiv demografic) este acaparată și modelată de cultura ”mică”, la fel cum se întâmplă azi cu fenomenul ”țigănizării limbii și culturii românești” (Patapievi, 1996, pg. 92-93), prin exacerbarea bătărețizării vieții publice.

Există în societate, totodată, și o învățare inter și transgenerațională, care este responsabilă de transmiterea culturală, după cum se poate vorbi în natură despre o transmitere biologică. Sunt studii care atestă că prin mecanisme ale *eredității sociale, tiparul valoric, atitudinal și comportamental al unei comunități se schimbă de abia la trei generații de la modificarea compoziției acelei comunități* (Flament, 1995).

Fiecare cultură națională își configurează un *pattern* dominat, trăsătură observată de timpuriu prin studiilor stereotipurilor etnice (pe baza lor „știm” că „românul s-a născut poet”, „britanicii sunt un popor plin de răceală” sau „latinii au sângele aprins”).

### **Situații de aculturație**

După modul în care se organizează contactele între comunități (prezența sau absența manipulării realităților culturale și sociale), Abou (1981) apreciază că aculturația poate fi spontană, forțată sau impusă. Aculturația *spontană* (liberă, firească), se cristalizează când există un contact permanent între populațiile implicate, dar există mijlocitori influenți care o fac posibilă (de exemplu, liantul economic și comercial, schimbul de idei, practici și instituții politice). Nu poate fi vorba de o aculturație dirijată sau controlată; schimbarea rezultă pur și simplu din jocul de contact și are loc pentru fiecare din cele două culturi implicate conform propriei logici interne.

Aculturația este *forțată* atunci când puterea contextului social-politic o impune, dar modalitățile aculturative sunt negociate tacit de către grupurile implicate. Se susține că astfel de migrații economice sau politice, în societățile pluraliste, pot întreține un timp instituțiile și tradițiile proprii anterioare contactului.

Aculturația este *impusă* în situațiile de colonizare, în cazul cărora ritmul și modalitățile de asimilare culturală sunt însușite prin forță. Efectele generate de aceste tipuri de aculturații diferă în funcție de gradul lor de flexibilitate.

Distanța mai mare sau mai mică dintre culturile aflate în contact va influența procesul aculturației, gradul prestigiului pe care îl au aceste culturi; istoria mai tensionată sau mai persimisivă a relațiilor reciproce, omogenitatea lor mai ridicată sau mai scăzută joacă de asemenea un rol important asupra impactului fenomenului aculturativ.

## Procese de aculturație

Abou (1981, 2009) distinge cinci procese de aculturație, toate însoțite, însă, de o anumită ambiguitate semantică. Astfel, *reinterpretarea* se referă la asumarea trăsăturilor culturii dominante în spațiul public, menținând propriile repere culturale în spațiul privat, fenomen care se întâlnește deseori în comunitățile emigrante, mai precis în cazul primei generații de emigranți. *Sinteza* are un impact aparte îndeosebi la copiii care provin din a doua generație; aceștia încearcă modele noi de gândire și sensibilitate, inovând în raport cu una sau alta din culturile aflate în contact. *Sincretismul* sugerează apariția unei noi culturi, precumpănitor eterogene în raport cu precedentele culturi care au provocat-o. *Asimilarea* reprezintă acel proces negativ care ar ilustra o formă excesivă de remodelare a *patternului* valoric și comportamental anterior, putând degenera chiar în depersonalizare. În unele medii, din punct de vedere funcțional însă, asimilarea mai este considerată ca o adaptare „funcțională” la un nou climat cultural. În sfârșit, *contra-aculturația* constituie „procesul de respingere brutală, bruscă a culturii care se află în curs de dispariție într-o situație colonială și care produce un mesianism politic și o reîntoarcere la izvoare” (Dansen *et al.*, 1999, p.103).

Există un anumit *stres al aculturației* (Berry *et al.*, 1987; Rudmin, 2008) manifestat prin tulburări depresive, sentimente de marginalizare și respingere, ce articulează o identitate confuză și poate genera chiar anumite boli cu manifestare psihosomatică. J. W. Berry constată că există șase tipuri de schimbări specifice fenomenului de aculturație (*apud* Cucos, 2000, p. 128): *schimbări fizice* (de exemplu, zona geografică, clima, expunerea la soare, locuința); *schimbări biologice* (un nou tip de alimentație, noi boli etc.); *schimbări politice* (precum pierderea unor drepturi politice); *schimbări economice* (salarii, șomaj etc.); *schimbări culturale* (limba, educația, religia dominantă etc.); *schimbări sociale* (noi relații interindividuale și grupale, noi moravuri comunitare).

## Tipologia fenomenelor de aculturație

Berry *et al.* (1997), făcând distincție între adaptare și aculturație, evidențiază patru strategii de adaptare, procese care la rândul lor sunt însoțite de *patru tipuri de aculturație*.

În primul rând avem *asimilarea*, care presupune abandonarea deplină a identității culturale în favoarea identității comunității dominante, integratoare.



Aceasta se petrece în registrul identității și caracteristicilor culturale vitale (limba, religia, obiceiurile cotidiene etc.). Asimilarea constituie, de fapt, un proces unidirecțional care include adoptarea limbii, a obiceiurilor, a valorilor și apoi a modului de viață al grupului dominant de către noii veniți care sunt astfel, înglobați în societatea-gazdă. Conceptul dobândește, astfel, conotații negative, fiind asociat cu noțiunea de pierdere și / sau renunțare la cultura proprie originară: individul sau grupul este integrat total în cultura dominantă, iar identitatea culturală inițială este înlocuită cu cea a grupului supraordonat.

Totuși, asimilarea poate fi de multe ori superficială, o asimilare asumată ce ascunde frecvent „disimularea”. Cu alte cuvinte, strategiile de adaptare ce conduc la asimilare *par* cele mai potrivite pentru a ajunge la o acceptare din partea societății dominante a subiectului implicat. Individul își conservă cultura originară, evitând dezagregarea sa identitară, care ar putea fi considerată drept o pierdere esențială a ceva ce îi este „înnăscut”. Acest conformism de suprafață poate să meargă pînă la „renunțarea la identitate” (de genul abandonării, la propriu, a numelui și prenumelui) fiind, de fapt, o disimulare care ar putea rezulta dintr-o necesitate de a ascunde, de a camufla diferențele, fără a le abandona. Majoritatea copiilor au o mare tendință spre conformism; astfel, ei aderă la regulile școlare, la limba care le este impusă, dar într-un mod superficial, pentru ca nu vor să fie considerați niște „trădători” în raport cu mediul lor familial.

*Integrarea* implică păstrarea unei părți din specificitatea culturală proprie, în același timp făcînd parte din unele structuri ale societății dominante. Acest proces nu este unidimensional, ci multidimensional, în care toate elementele părții integrante sunt redefinite de către noul venit, printr-o reinterpretare frecvent întîlnită la membrii primei generații de emigranți. Aceasta situație pare de multe ori cea mai echilibrată, satisfăcînd atît exigențele individului, cît și ale comunității, și are în vedere voința de a lega relații cu alte grupuri din societate. Prin integrare se ajunge la o redefinire identitară în contextul unor noi repere culturale.

*Segregarea / separarea* implică fie dorința individului de a-și păstra, insular simbolic, identitatea sa culturală intactă, fie prin articularea unor strategii de refuz și respingere din partea societății integratoare.

*În schimb, marginalizarea* este un proces ce exprimă un tip de aculturație care *copleșește și evacuează simbolic* ”înta” socială. Nemaifiind voluntară, societatea dominantă joacă un rol foarte important în practica marginalizării. Nici unul din aceste tipuri de aculturație nu reprezintă o alegere deplin liberă din partea subiectului individual, în toate existînd o negociere simbolică tacită între actorii sociali implicați.

## **Șocul cultural**

*Șocul cultural* se referă la „acea experiență emoțională și intelectuală ce apare la cel care, plasat accidental sau datorită unor activități specifice în afara contextului socio-cultural inițial, resimte o puternică stare de disconfort și de stres existențial” (Cucoș, 2000, p.131). Experiența integrării - nu de puține ori tensionate - într-un nou mediu poate declanșa diferite reacții: de frustrare sau de respingere, activare a resentimentelor față de mediul de inserție, de dezarticulare a identității, de revoltă și furie, de temeri generalizate, de surpriză, sau chiar de fascinație în fața experimentării noului context cultural. Șocurile culturale sunt de mai multe tipuri, declanșându-se în registre diferite ale relațiilor cu ”celălalt” (*ibidem*): șocuri legate de percepția diferită a spațiului și timpului (de exemplu, incapacitatea inițială de a integra ritmuri temporale mult mai accelerate decât în locul de origine, precum în cadrul procesului de muncă); șocuri datorate diferențelor de rol și relaționale din cadrul grupului familial (rolurile soților, sistemul parental, tipul de familie, modalitățile de comunicare și control, stilurile de atașament etc.); șocuri legate de tipurile diferite de sociabilitate (ospitalitatea, caracteristicile schimburilor reciproce etc.); șocuri rezultate în urma reactivității diferite față de cererea ajutorului (căci sunt culturi care potențează comportamentul pro-social și culturi „autiste” social); șocuri datorate „întîlnirii” cu rituri și credințe magico-religioase diferite; șocuri legate de reprezentările diferite asupra schimbului cultural.

Privite ca experiențe limită, care produc trăiri afective puternice, șocurile culturale pot contribui, în pofida costurilor subiective considerabile, la o inserție mai rapidă în societatea de destinație, modificînd semnificativ ”ceea ce este” subiectul ancorat în noua cultură.

## **Cercetări psihosociologice asupra fenomenelor de mobilitate socială masivă. Emigrarea în masă**

Primii specialiști din zona științelor sociale care s-au preocupat sistematic de problema emigrării, precum Schlesinger, Hansen, Blegen, Wittke, au fost ei înșiși copiii sau nepoții emigranților. Începînd cu lucrarea lui Oscar Handlin, sociologii au început să se concentreze asupra proceselor asimilaționiste experimentate subiectiv. În opinia istoricilor, emigranții au adus cu ei valori culturale diverse pe care le-au folosit pentru a-și păstra controlul asupra propriilor vieți și pentru a-și structura formele de adaptare.

Lucrarea lui W. Thomas și Th. Znaniecki (1918-1920/2002) despre emigranții țărani polonezi în America este una din primele lucrări ce include studiul culturii și a organizării sociale a emigranților. Adeverată explorare de pionerat pentru științele sociale americane ale secolului al XX-lea, cercetarea celor doi exponenți ai Școlii de la Chicago urmărea să explice problemele sociale ale vremii prin examinarea relației subiective dintre indivizi și societatea integratoare. Mai mult, investigația a avut o mare influență asupra unei întregi generații de sociologi, consfințind rolul de prim plan al Școlii de la Chicago în cunoașterea socială. Studiul a fost mai mult decât o cercetare a adaptării emigranților, propunând o analiză ce examina modul în care societățile tradiționale răspund la forțele modernizării. Articulat ca o strădanie deliberată de a dezvolta o metodologie calitativă sistematică pentru sociologie, bazată pe surse narrative ce oglindeau experiențe de viață individuale (de tipul corespondenței), cartea celor doi sociologi sublinia faptul că ordinea socială se află la intersecția dintre valori, atitudini și practici sociale. Thomas și Znaniecki nu au pus atât de mult accentul pe asimilarea individuală, cât pe formarea comunitară, adică pe etnicizare. În ciuda limitelor studiului pe care l-au realizat, acesta a fost și încă mai este valorificat în cercetările aplicate psihosociologice.

În anii '70 ai secolului al XX-lea, membrii unui proiect de cercetare pe tema înțelegerii experiențelor emigranților germani prin scrisori au dorit să interpreteze informațiile găsite într-o asemenea „sursă” despre evenimentele sociale și politice, cu scopul de a formula concluzii despre fenomenul aculturației. Dar multe dintre aceste scrisori, în special cele scrise de femei, au fost considerate ca având o însemnătate redusă, pentru că tematica lor dominantă făcea referire la sfera privată, mai degrabă neglijată de către cercetătorii sociali și istorici.

Lalonde și Cameron (1994) au studiat emigranții din Canada, iar cercetarea în care s-au angajat a fost centrată pe grupurile de emigranți din Caraibe (formate din populații de culoare), din China, Italia și Grecia. Au fost administrate chestionare acestor patru grupuri etnice, luându-se în considerare dacă emigrantul era membru al primei generații (116 de subiecți), sau copilul devenit adult al primei generații (133 de subiecți). Părinții (prima generație) au demonstrat o identificare etnică mai puternică decât copiii lor (a doua generație). În general, similaritatea culturii gazdă și a culturii emigranților referitoare la dimensiunea individualism-colectivism crește probabilitatea bunei adaptări. O asemenea aserțiune dovedește cum, bunăoară, emigranții veniți dintr-o cultură colectivistă într-una individualistă pot întâmpina dificultăți mai mari în adaptarea la noua cultură decât alții veniți tot dintr-o cultură individualistă. *Cu cât distanța culturală este mai mare între cele două societăți, cu atât dificultatea adaptării*

*crește*. Deși aceasta afirmație a fost testată în diverse studii, trebuie să avem în vedere că există și excepții de la o asemenea tendință. Unul dintre cele mai interesante exemple este cazul emigranților din Asia de sud-est în America. Colectivismul familial cu care aceștia au sosit în noua societate s-a dovedit a fi funcțional pentru adaptarea copiilor lor la sistemul de învățământ american. Caplan, Whitmore și Choy (1989, 1992) au dovedit că în doar trei ani de la sosirea în America, fără să cunoască în prealabil limba, copiii emigranților au obținut rezultate peste medie în școlile americane. După părerea autorilor amintiți, valorile culturale ale părinților au stat la baza acestei înclinații, prin valorificarea educației și a realizării profesionale, coeziunea vieții de familie și munca asiduă.

Există multe cercetări care au studiat factorii ce amenință sau facilitează adaptarea psihologică a emigranților în timpul aculturației (Liebkind, 2008). Unele studii au demonstrat că percepția discriminării are un efect negativ puternic asupra diferitelor aspecte ale bunăstării emigranților tineri (Liebkind, Jasinkaja-Lahti, 2000). O altă problemă a aculturației o constituie insuficienta cunoaștere a limbii dominante a țării gazdă, handicap care diminuează abilitatea emigrantului de a funcționa eficient în noul context social.

A fost sugerat teoretic și dovedit empiric faptul că relațiile familiale de calitate joacă un rol important în prevenirea problemelor provocate de aculturație a tinerilor emigranți (Liebkind, Jasinkaja-Lahti, 2000; Liebkind, 2008). Percepția calității suportului parental emoțional și social se poate deteriora în timpul aculturației. În familiile amenințate de acest risc, gradul scăzut de aculturație (de exemplu, menținerea valorilor tradiționale) poate fi văzut ca un mijloc de a susține coeziunea familială și de a evita conflictul intergenerațional. Așadar, menținerea valorilor culturale tradiționale, în special cele legate de familie, împreună cu suportul parental perceput, pot ajuta emigranții adolescenți să facă față problemelor legate de aculturație. S-a demonstrat că între perioada care a trecut de la integrarea tinerilor în societatea gazdă și gradul de preservare a valorilor tradiționale ale culturii de origine există o corelație inversă. Astfel, crește riscul apariției conflictelor cu părinții.

Liebkind și Jasikaja-Lahti (2000), în studiul lor despre aculturație și bunăstarea psihologică a emigranților adolescenți din Finlanda, au ajuns la concluzia că subiecții de gen feminin au acuzat mai multe simptome cauzate de stresul aculturației (în special anxietate și simptome psihosomatice) decât subiecții de gen masculin. Cu cât emigranții tineri au perceput mai intens discriminarea, cu atât mai modest au aderat la valorile tradiționale legate de familie, și cu cât suportul și înțelegerea părinților erau mai puțin exprimate, cu atât stresul aculturației sporea. Adolescenții devin tot mai conștienți de

contrastul dintre relațiile cooperante pe care le au cu colegii din grupul de co-vîrstnici și relațiile tot mai unilaterale experimentate cu părinții. Acest aspect al dezvoltării poate fi mai problematic pentru tinerii emigranți decît pentru cei care au rămas în țara lor natală, pentru că ei pot adopta valori familiale vestice mai grabnic decît părinții lor. Astfel, lupta adolescenților pentru autonomie poate fi accentuată de diferențele intergeneraționale în contextul aculturației. În concluzie, adolescenții emigranți care aderă mai puțin la autoritatea parentală consfințită tradițional și care se bucură de suport parental au șansele cele mai mari de a evita diversele problemele legate de aculturație.

Jeanne L. Tsay, Yu-Wen Ying și Peter A. Lee (2000) au realizat un studiu ce investiga elaborarea semnificației de a fi „chinez” sau de a fi „american” pentru emigranții asiatici în Statele Unite. Ei au urmărit în ce măsură gradele diferite de expunere culturală și de experiență interculturală influențează „sentimentul de a fi chinez sau american”. Cultura chineză a fost descrisă ca accentuînd relațiile interpersonale, supunerea colectivă la autoritate și controlul emoțional, pe cînd cultura americană a fost caracterizată prin individualism accentuat, sfidarea autorității și libertatea exprimării emoționale. Acest „sentimente” de „a fi chinez” și „american”, în opinia autorilor cercetării, sunt fie unidimensionale pentru chinezii născuți în America, fie independente unele de altele, pentru că subiecții implicați sunt crescuți de către părinți chinezi într-o cultură americană (expunerea lor la cultura chineză fiind astfel limitată la cîteva contexte). Pentru emigranții chinezi, acest sentiment al dublei apartenențe poate fi bidimensional sau în legătură bilaterală negativă, pentru că în toate contextele de viață, ei au fost obișnuiți să fie „chinezi”, dar datorită emigrării există situații în care devin „americani”. Fenomenul evocat se regăsește îndeosebi pentru persoanele care își părăsesc țara după adolescență, după ce ei și-au format deja o identitate chineză, fiind foarte posibil să continue a se considera „chinezi” și în noua țară, printr-o strategie personală ce asigură coerența identitară.

Pentru emigranții nou veniți în America, sentimentul de „a fi american” poate fi mai puțin integrat și internalizat în conceptul lor de sine decît cel de „a fi chinez”. Prima evaluare este mai mult legată de contextele din viață în care trebuie să fie „americani” (de exemplu, în mediul școlar), fiind experimentat ca o parte externă a sinelui (Baumeister, 1998; Baumeister, Tice, 2000). Astfel, noțiunea lor de „a fi americani” se bazează pe angajarea lor în noua cultură integratoare. Cu timpul, ei încep a internaliza identitatea americană, aceasta devenind o parte internă a sinelui, convergentă cu identitatea lor globală. Tendința este valabilă mai mult pentru cei care au sosit în Statele Unite înainte de a-și forma o identitate chineză puternică. Cu cît perioada șederii în

noua țară este mai însemnată, cu atât mai contextualizată și mai externă devine identitatea lor originară.

## PARTEA A TREIA: PROCESELE PSIHICE ȘI RELATIVISMUL LOR CULTURAL

### CAPITOLUL NR. 4. Studii interculturale asupra proceselor psihice primare

#### Fenomene perceptive în registrul vizual: studiul iluziilor optice

O perspectivă canonică a psihologiei generale afirmă că procesele psihice primare sunt, practic, universale, motiv pentru care noi le studiem total detașate de mediul social, cultural și istoric în care s-au născut. Desigur, din rațiuni didactice, o asemenea abordare este necesară însușirii termenilor și metodologiei psihologice. Realitatea cercetării infirmă, însă, categoric această prezumție de universalitate. Ideea că senzorialitatea noastră ar putea fi influențată semnificativ de variabilele culturale este pe cât de greu de acceptat, pe atât de neliniștitoare, de vreme ce întreaga istorie a psihologiei s-a articulat în jurul conceptului de *trăsătură de personalitate*, ca variabilă inferată din comportamente, caracterizată prin unitate, coerență și constanță. Or dacă și procesele psihice primare care structurează personalitatea subiectului uman se dovedesc a fi modelate cultural, mecanismele care le activează nefiind deci unitare, coerente și durabile, atunci întreaga noastră imagine despre entitatea sinelui se impune a fi revăzută. În consecință, cu atât mai mult procesele psihice complexe sunt puternic reconfigurate de imersarea subiectului într-un mediu cultural și social anume.

Procesele cognitive reprezintă activitățile psihologice prin care se tratează și gestionează informațiile din mediul extern și intern. Nevoia de a prelucra cognitiv informațiile din mediu constituie, neîndoielnic, o nevoie universală. Mecanismele specifice angajate, însă, sunt semnificativ interferate de către variabilele culturale. Oamenii valorifică informațiile care parvin de la organele senzoriale în mai multe etape: percepția stimulului (procesăm informația care ne parvine de la analizatorii senzoriali), urmată de categorizare (atașăm atribute specifice obiectelor din mediu care au generat excitația), de rememorarea informației („sedimentăm” în registrul mnezic informația astfel clasată), și, în sfârșit, de rezolvarea problemelor (prin care ne confruntăm cu situații noi din mediu, în care această informație devine operațională).

Totuși, *mai degrabă decît să ne apară în așa cum este în sine, lumea ni se deschide pe baza unei grile structurate anticipativ*. Expuși la același stimul, oamenii prelucrează în mod diferit informația care le parvine din mediu în funcție de

experiența anterioară, astfel încât una și aceeași stimulare senzorială poate genera două impresii complet diferite. Pentru a experimenta această aserțiune în registrul senzorial, următorul experiment este pilduitor (așa numitul paradox Berkley): se umple un vas cu apă aflată la o temperatură potrivită, și se așează simultan, vreme de jumătate de minut, una dintre mâini sub un jet de apă rece, și cealaltă sub un jet de apă caldă. Apoi, se introduce în recipientul vizat amândouă mâinile deodată. Subiectul implicat în acest scenariu va simți în același timp că unul și același stimul (vasul cu apă cu temperatură moderată) este deopotrivă cald și rece (rece, de către mîna aflată pînă atunci sub jetul cald, și caldă, de către mîna aflată sub jetul rece). Implicațiile epistemologice ale unui asemenea experiment simplu sunt majore: *senzorialitatea nu se structurează niciodată în sine și pentru sine, ci numai pe baza experienței anterioare*. Leeper (1939) dovedise într-un registru mai complex același postulat în privința percepției persoanelor.

Așadar, nu numai credințele, atitudinile și valorile diferă semnificativ de la o cultură la alta, ci și procesele psihice primare sunt modelate cultural. Pentru prima dată o asemenea tendință a fost semnalată de cercetările în care psihologii au observat că modul în care oamenii percep două linii drepte pe o pagină diferă, în funcție de apartenența culturală. Pentru a înțelege felul în care aceste înclinații au fost lămurite de psihologi, să realizăm un scurt excurs în istoria psihologiei interculturale. Au existat două curente majore în explicarea fenomenelor psihice primare (senzații, percepții): nativiștii, respectiv empiriștii. Curentul dominant a fost cel al *nativiștilor*. Aceștia susțineau că fenomenele perceptuale relevă cereri structurale ale sistemului nervos central, astfel încât experiența anterioară are o importanță scăzută. Reprezentanții curentului evocat s-au centrat asupra “formelor bune” (*Gestaltpsychologie*) și asupra principiului: “întregul se impune în dauna părților”. Cel de-al doilea curent a fost cel al empiriștilor, al căror reprezentant de prima plan era Brunswick (1956). Exponenții empirismului susțineau că percepția nu este exclusiv determinată de stimul, ci este produsul experienței în interacțiune cu stimulul. Percepția era definită de adepții acestei școli *ca tranzația dintre organism și senzația provocată*. De asemenea, teoria tranzațională a luat în considerare nu atît stimulul, cît relația sau *negocierea* ce are loc între subiect și stimul. Nici unul dintre cele două elemente implicate în tranzație nu pot fi studiate separat. Astfel, proprietățile obiectului perceput sunt un produs al interrelației experienței subiectului cu stimulul prin intermediul unei *tranzații adaptive*.



## Cercetări care pun în evidență relativismul cultural în privința iluziilor optice

Primele studii care anticipau o asemenea poziție teoretică au fost derulate încă de la sfârșitul secolului al XIX-lea în unele cercetări antropologice. Investigațiile evocate doreau să evidențieze în ce măsură procesele perceptive sunt datorate metabolismului „universal” al sistemului nervos (comun întregii specii umane), și în ce măsură depind de experiența de viață și de cultura unei societăți anume (Chelcea, 2003a, p. 103). În studiul de teren *Torres Straits Expedition* din 1889 s-au utilizat stimuli standard, precum iluziile optico-geometrice Müller-Lyer, a liniilor orizontale, și verticale sau trapezoidală, pentru a se verifica ipoteza nativistă a percepției. În anul 1901, W. H. R. Rives a publicat rezultatele acestei cercetări, considerate de mulți analiști, drept primul studiu de psihologie interculturală. S-a observat că băștinașii din strâmtoarea Torres (între Australia și Noua Guinee) sunt mai predispuși la iluzia Müller-Lyer decât britanicii, dar mai susceptibili decât aceștia în privința iluziilor liniilor orizontale și verticale. Diferențele provocate de cultură în modul de a percepe stimulii fizici au fost reconfirmate de cercetările din deceniul șapte al secolului al XX-lea de către Donald T. Campbell (1964). Acesta a observat că europenii sunt mai predispuși la activarea iluziei Müller-Lyer decât unele comunități din Africa, datorită „lumii verticalizante” în care se situează habitatul lor. Gordon W. Allport și Thomas F. Pettigrew, studiind populațiile de zuluși din Africa, au remarcat că percepția acestora e puternic influențată de apartenența culturală. Astfel, populațiile de zuluși trăiesc în locuințe circulare și într-un mediu deschis construit circular și, în consecință, nu sunt atât de susceptibili la iluzia Müller-Lyer precum europenii, care trăiesc „verticalizant”, în locuințe dreptunghiulare, dispuse de-a lungul unor linii (străzi, bulevarde) ce se intersectează în unghi drept (rectangular).

Studii relevante care s-au derulat pe această temă sunt și cele coordonate de Segall, Campbell, Herskovits (1966), ce au investigat nivelul de susceptibilitate al diverselor populații la activarea iluziilor vizuale (nu prezența sau absența acestora), testând ipotezele nativiștilor. Presupoziția lor de bază afirma că dacă percepția este influențată de învățare, pot exista diferențe ecologice și culturale în percepție, ca expresie a unui “funcționalismul tranzacțional”. Procesul iluziilor este funcțional în genere, susțin adepții acestei poziții, dar poate genera erori în cazuri particulare, datorită nereprezentativității ecologice a situației (Nakamura, 2006, Pepperberg, 2008). Să parcurgem câteva dintre ele.

*Ipoteza lumii verticalizante (the carpentered world hypothesis)* pornește de la constatarea că lumea verticalizantă este o lume în care reprezentarea unghiulară rectangulară este mereu prezentă. În cadrul iluziei „paralelogramului Sender”, diagonală stîngă pare mai mare decît diagonală dreaptă, deși ele sunt de dimensiuni geometrice identice. Obişnuința de a percepe un paralelogram desenat pe o suprafață plată ca o reprezentare a unei suprafețe rectangulare (formată din unghiuri drepte extinse în spațiu) „forțează” judecata conform căreia distanța acoperită de diagonală stîngă este mai mare decît diagonală dreaptă.

Un asemenea obicei de a infera are o validitate ecologică în mediile verticalizante, în care percepția cotidiană a unor corpuri „înalte și adînci”, care se distribuie pe toate cele trei dimensiuni ale spațiului, este rutinieră și frecventă. Astfel, cînd obiectele sunt proiectate pe retină, multe societăți furnizează medii verticalizante, prin tendința automată, dincolo de pragul conștienței, de a interpreta în imaginea de pe retină un unghi obtuz sau ascuțit ca derivînd dintr-un obiect rectangular. O asemenea achiziție perceptivă se formează încă din primii ani de viață, iar acest mod de structurare a percepției se consolidează pe parcursul socializării.

Spre deosebire de subiecții confrunțați mereu cu spații rectangulare, cei ce trăiesc în medii circulare și întinse în plan (precum în cadrul comunităților din zonele de cîmpie, sau chiar deșertice) înregistrează proporții mult mai scăzute în percepțiile rutiniere pentru liniile drepte și unghiurile drepte. Așadar, o asemenea obişnuință de inferență de a interpreta unghiurile obtuze sau ascuțite ca drepte extinse în spațiu sunt o raritate, motiv pentru care iluzia Sander este mai modestă (v. figura nr. 1b). Așa cum s-a subliniat deja, tendința aceasta s-a întîlnit, de exemplu, la triburile *zulu* din Africa. Comunitatea evocată este mai puțin susceptibilă la iluzia Sender, fapt dovedit și de absența în arta lor naivă a unor reprezentări bidimensionale ale unor obiecte tridimensionale.

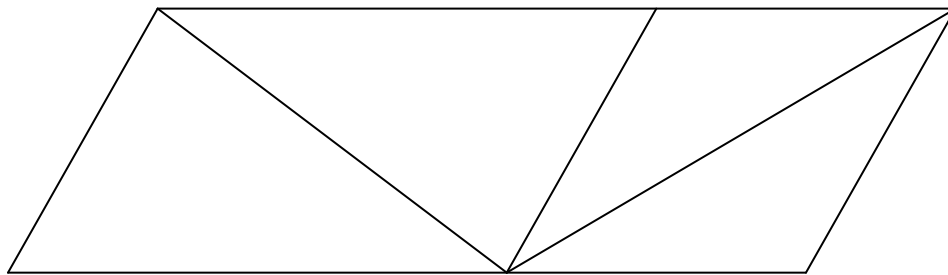
O tendință similară se poate înregistra și în cazul iluziei optice Müller-Lyer (v. figura nr. 1a), în care axa specifică se „citește” printr-un raționament ce dezvăluie extremitățile liniei de bază ca și reprezentări în plan ale unor muchii (exterioare, respectiv interioare) ce aparțin unui obiect tridimensional extins în spațiu, generînd iluzia conform căreia linia însoțită de muchia din „spate-jos” (dreapta) este percepută ca fiind mai mare decît linia care are la extremități muchia din „față-sus” (stînga).

În sfârșit, *iluzia orizontal - vertical* (*front horizontal foreshortening*) descrie cum liniile în plan orizontal ce se extind departe de observator apar a fi mai scurte decât cele care întretaie linia vizuală a observatorului (vezi fig. nr. 1c).

a. iluzia Müller-Lyer



b. paralelogramul Sender



c. iluzia orizontal vertical

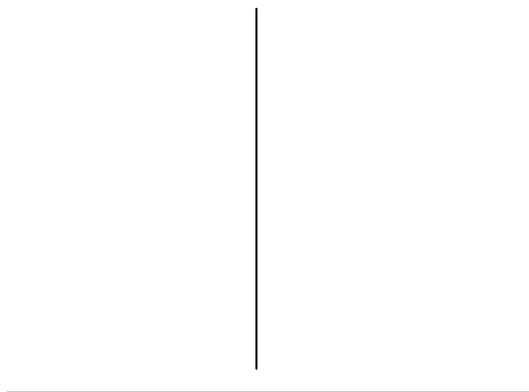


Fig. nr. 1 Iluziile optice și variabilitatea lor culturală

În urma unor anchete de teren desfășurate în asemenea medii s-a ajuns la concluzia că pentru persoanele care trăiesc cotidian în câmp deschis, linia orizontală este mai mică decât cea verticală, astfel încât se poate spune că pe măsură ce

orizontul este „mai larg”, cu atât iluzia este mai accentuată. Totodată, pe baza aceluiasi raționament, iluzia este mai moderată în zone urbane, cu orizont „întretăiat”, sau în păduri tropicale ori canioane.

Astfel, pentru populațiile familiarizate cu perspective larg deschise, liniile verticale de pe retină sunt percepute „natural” ca linii lungi extinse în plan, pe o distanță considerabilă, subiecții câmpiilor plate conferind o validitate ecologică sporită în interpretarea limitativă a liniilor verticale. Așadar, relevanța ecologică este mai ridicată în spațiile deschise (în care o linia verticală este văzută ca o proiecție bidimensională a unei linii extinse în spațiul orizontal) în comparație cu spațiile închise (precum cele urbane), obișnuite cu „verticalizarea”, unde aceasta este scăzută.

Un asemenea obicei de inferență prin care *se simbolizează trei dimensiuni în două* a fost achiziționat și datorită rolului persuasiv al dispunerii simbolurilor grafice în re-prezentările artistice în diferite culturi, conectată cu reprezentarea limbii. În arta europeană – începând cu Renașterea - reprezentarea iconică a spațiului pe o suprafață bidimensională - fie ea de hârtie, pânză sau perete – impune un *set de convenții*, precum perspectiva, care recuperează într-o măsură relativă obiectul stimul printr-o operație de transgresie a unui corp tridimensional într-unul bidimensional. O asemenea operație cognitivă este dificil de asumat de fiecare dintre noi ca fiind doar *una printre altele posibile și nu una universală* (proiecția celor trei dimensiuni în două pe un plan), constituind doar o convenție arbitrară și nu o gramatică perceptivă structurată anticipativ. Prin urmare, grila prin care ochii noștri „privește” nu e altceva decât o *re-prezentare* a lumii, pe baza unui cod de reguli, cel mai adesea implicit.

Această *re-prezentare* este mereu influențată de specificul cultural al societăților, medii diferite producând structuri perceptive distincte.

În concluzie, anumite medii fizice și culturale sunt însoțite de obișnuințe de inferență specifice, ca expresie a unor validități ecologice diferite. De exemplu, în cazul figurilor non-rectangulare și a celor rectangulare, perceperea corpului stimul se realizează în perspectivă și se interpretează ca reprezentare bidimensională a unui obiect tridimensional. Toate aceste tendințe au validitate mai crescută în spații “verticalizante”, “adâncite”, spre deosebire de “orizontul deschis”, în ceea ce privește iluziile descrise prin paralelogramul Sender și asociația Müller-Lyer, unde acestea sunt mai “modeste”.

În cazul iluziei orizontal - vertical, validitatea ecologică este mai ridicată în spațiile deschise, în care linia verticală este „văzută” ca o proiecție bidimensională

a unei linii extinse în spațiul orizontal, spre deosebire de spațiile închise (de genul celor urbane), unde validitatea ecologică este mai scăzută. Toate determinările evocate susțin cu putere determinările culturale asupra fenomenelor psihice primare, ceea ce reconfirmă rolul decisiv al culturii în modelarea personalității individuale și colective.

## **CAPITOLUL NR. 5. Relativismul cultural al postulatelor psihologiei sociale**

### **Etnocentrismul metodologic și carențele sale**

Desigur, prin deschiderea către social – la rîndul său puternic impregnat cultural -, psihologia socială a constituit ramura privilegiată a psihologiei care a fost examinată din perspectivă interculturală (Smith, Bond, Kagitcibasi, 2006).

Premisa studierii interculturale a postulatelor psihologiei sociale se întemeiază pe o evidență: atunci cînd psihologii din Europa de Vest și alte țări occidentale au încercat să realizeze experimental o replică a cercetărilor din America de Nord (SUA, Canada), rezultatele înregistrate au diferit uneori considerabil. De altfel, tema examinării variabilității postulatelor psihologiei sociale în funcție de factorii culturali a constituit o topică favorită a sintezelor disciplinare (Berry *et al.*, 1992, pp. 42-68; Smith, Bond, 1993, pp. 9-34, 151-153; Segall *et al.*, 1999, pp. 273-298; Shiraev, Levy, 2004, pp. 295-318). Prin urmare, postulate „de la sine înțelese” nu pot fi apreciate ca fiind plauzibile, și această contrarietate are în vedere nu numai problemele empirice, ci și conceptualizarea comportamentelor sociale, a contextelor ce construiesc înțelesul conduitelor colective. Perspectiva etnocentrică, care susține implicit faptul că experimente, precum cele nord-americane, dacă ar fi aplicate în culturi diferite, ar trebui să conducă la rezultate identice, se cuvine, așadar, abandonată. Într-un text critic cu un ecou semnificativ în comunitatea științifică, reputatul psiholog britanic H. Tajfel pleda în „*Experiment in a Vacuum*” (1972) pentru luarea în considerare, în cadrul demersurilor experimentale, a determinărilor culturale, fără de care relevanța conceptuală și metodologică a concluziilor se anulează, așezîndu-le într-un vacuum semantic. Totodată, *obsesia etnocentrică* recuzată de Tajfel se impune abandonată, căci autenticitatea cunoașterii nu se datorează unei anumite „paternități exclusiviste” a concluziilor cercetărilor, ci luării în considerare a

determinărilor contextuale multiple și a perspectivelor culturale diverse în înțelegerea fenomenelor psihosociale.

Tendința care evidențiază prevalența proiecției etnocentrice în psihologia socială poate fi atestată prin prezența copleșitoare a referințelor proprii țării de origine a cercetătorilor din câmpul psihologiei sociale, atunci când realizează o sinteză a domeniului, așa cum se poate observa în tabelul nr. 1 (*apud* Smith, Bond, 1993, p. 2; Baron, Branscombe, Byrne, 2010).

Tabelul nr. 1

Ponderea citărilor în funcție de naționalitatea autorilor în manualele cele mai cunoscute

		Referințe din...				
Autori	Țara autorilor	America de Nord	Europa	Australia - Asia	Propria țară a autorilor	„Restul” lumii
Baron, Byrne (1986)	SUA	1550	17	8	1550	27
Baron, Byrne (1991)	SUA	1668	37	15	1668	47
Baron, Byrne (2003)	SUA	1751	45	25	1749	63
Baron, Branscombe, Byrne (2010)	SUA	1760	50	23	1758	50
Pandey (1999)	India	389	21	0	118	0
Furuhata (1980)	Japonia	195	9	0	19	0
Rodriguez, Seoane (1989)	Spania	1037	304	0	70	0
Strickland (1984)	Rusia	34	22	0	191	4

Se remarcă limpede tendința de a favoriza cercetările autohtone în promovarea conținuturilor canonice în psihologia socială, fapt cu atât mai persistent în cazul celui mai influent manual de psihologie socială din lume, *Social Psychology*, coordonat în ultimele ediții de B. Baron și D. Byrne (2003) și B. Baron, D. Branscombe și D. Byrne (2010). Ponderea citărilor e simptomatică în a evidenția dominanța copleșitoare a referințelor americane, ca și cum psihologia socială ar fi numai americană, dar și strădania vizibilă de a recupera și contribuții din alte culturi naționale, în edițiile mai recente ale volumului sintetic evocat (1999, 2003, 2010), mult mai pregnantă, totuși, decât în alte manuale similare, precum cele elaborate de E. Smith, D. Makie (2000), R. Feldman (2001), E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert (2010), D. Kenrick, S. Neuberg, R. Cialdini (2010).

Tot astfel, sinteza celor mai importante apariții editoriale din zona psihologiei sociale, precum și a celor mai relevante articole de specialitate, furnizată

de *American Psychological Association* în format electronic – așa numitul *Psychological Abstract* – oferă la ultima sa actualizare (2010) următoarea pondere a citărilor din punctul de vedere al originii naționale a autorilor: 89% dintre studii sunt din spațiul anglofon (78% din SUA, 8 % Marea Britanie, 2% Canada), „restul lumii” ocupînd un spațiu simbolic de puțin peste 10% (cu o pondere semnificativă a citărilor din Olanda, 3%, care și ea, deși europeană, are o școală influentă de psihologie socială formată pe model american). Așadar, în fața unui dezechilibru al evocărilor referențiale atît de pronunțat, se cuvine inițiată o redeschidere metodologică și conceptuală spre alte cîmpuri e cunoaștere, care să asimileze *intimitatea culturală* a spațiului cultural național printr-o perspectivă *emică*. Fără un asemenea demers, recitativul concluziilor cercetărilor din domeniu va deveni tautologic, căci vom ajunge *să-l „știm” înainte de a cunoaște și să-l „sistemizăm” înainte de a afla cu adevărat cine este „celălalt”* (Gergen, 2001).

### **Principiul simplei expuneri**

Vom începe analiza relativității culturale a postulatelor psihologiei sociale cu unul dintre cele mai des confirmate principii: *efectul simplei expuneri* (*mere exposure effect*) (Zajonc, 1968). În descrierea sa, psihologul american R. Zajonc a observat cum, pe măsură ce suntem expuși mai frecvent la un stimul slab negativ, neutru sau pozitiv, ajungem la o apreciere progresiv pozitivă a stimulului (ce este prezentat, de exemplu, sub forma unor cuvinte sau ideograme dintr-o limbă inaccesibilă subiectului). În următoarele decenii care au urmat experimentului original s-au realizat aproximativ 30 de replici ale acestuia în SUA, care au confirmat consistent rezultatele inițiale. De exemplu, studiile asupra atracției interpersonale au valorificat acest postulat, căci s-a observat că dacă numărul de expuneri sporește, atunci și atractivitatea crește (Moreland, Zajonc, 1982; Moreland, Beach, 1992).

În 1983, Belgia, Vanbeselaere a realizat o replică a experimentului original, însă s-au înregistrat dificultăți în a obține aceleași rezultate, tendința fiind mai degrabă inversă la debutul expunerii: la primele aplicări se obțineau aprecieri mai ridicate decît la aplicările imediat consecutive, și „se intra în normal” (curba de creștere redevenea liniară) de abia de la a cincea expunere (a se vedea figura nr. 1).

De asemenea, psihologul social brazilian Rodriguez (1982) a reluat procedura originală, dar a înregistrat o scădere moderată a aprecierii stimulului,

urmată de o curbă aplatizată inercială, și de abia de la a zecea aplicare se ajungea la o creștere liniară.

O replică recentă a studiului inițial (Hansen, Bartsch, 2001) a condus, pe un lot american de subiecți studenți, la o creștere similară față de curba din 1968, dar mai accentuată ca intensitate, întocmai ca și studiile lui M. Brooks și S. Highhouse (2006).

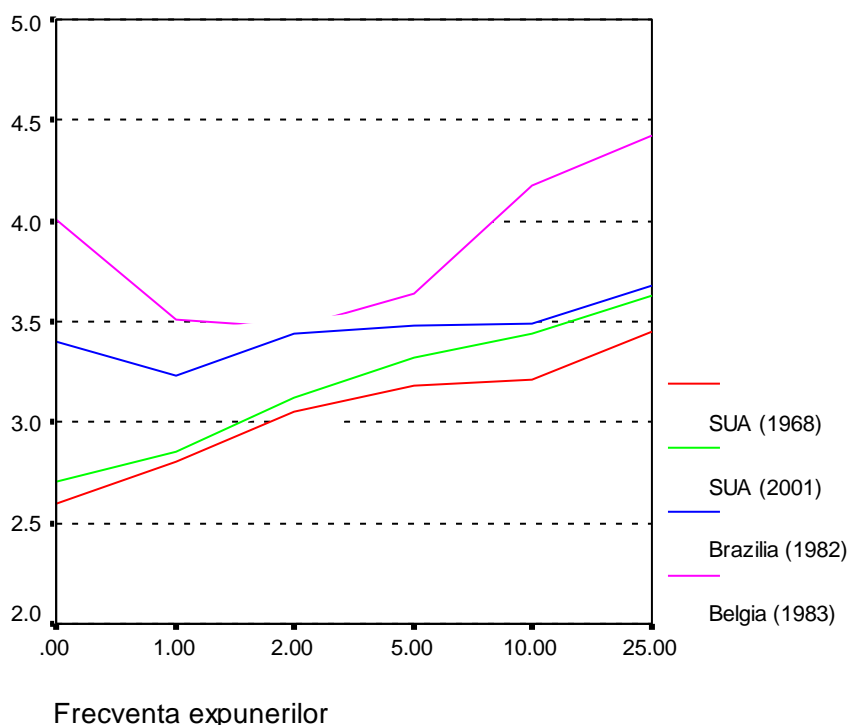


Figura nr. 1 Principiul simplei expuneri

Modificările apărute în cadrul replicilor ulterioare au o explicație culturală. În SUA, s-a observat în timpul experimentului o focalizare imediată asupra stimulilor furnizați de mediu, spre deosebire de Belgia sau Brazilia, unde s-a înregistrat o “încetineală”, o „rezervă” perceptivă considerabilă în evaluarea contextului. O asemenea obișnuință perceptivă este achiziționată într-o cultură deschisă și permisivă comunicațional, în care circulă multă informație relevantă, încă din socializarea primară. În ceea ce privește România, o potențială ipoteză de lucru pe acest subiect ar putea să testeze prezența unei inerții asemănătoare, datorită prezenței unei expresivități duplicitare considerabile în comunicarea interpersonală și intergrupală.



În versiunea belgiană sau braziliană a experimentului original se obțin tendințe similare dacă, pe de o parte, se oferă participantului la studiu o condiționare pozitivă („bani”) pentru a realiza sarcina (aprecierea unor cuvinte turcești necunoscute), sau, pe de altă parte, se permite subiectului să privească toate cuvintele deodată, după care să fie expus mai puțin la unele și mai mult la altele. Așadar, când subiectul este motivat suplimentar, sau este îndemnat să judece pe baza unei evaluări inițiale a întregului părțile ce-l asamblează, redevine „american”<sup>1</sup>. Se sugerează, astfel, ceea ce lipsește subiectului non-american: o experiență cotidiană a unei motivații ridicate pentru sarcini curente (care pentru subiectul american sunt recompensatoare) și o experiență pozitivă a interacțiunii cu stimulii cotidieni, conferind ansamblului lumii sociale percepute calitatea de a fi „în regulă”, ceea ce pentru cei mai mulți dintre americani reprezintă o achiziție „firească”. Numai depășind un prag dublu, prin care subiectul își recuperează motivația angajării în sarcină și se convinge că ceea ce i se dezvăluie nu are nimic amenințător, acesta ajunge să favorizeze progresiv stimulii la care este expus. Dacă, dimpotrivă, societatea nu îl înzestrează pe subiect cu „informație validă”, întreținând o *obișnuință a învățării nerelevante*, fenomenul conduce la o pregătire perceptivă retractilă, producând o reacție reticentă la repetarea unor stimuli din mediu.

Să semnalăm în finalul acestui subcapitol și dificultățile de traducere ce însoțesc aplicarea unor probe specifice, care pot să relativizeze scorurile convenționale obținute. De exemplu, instrucțiunea lui R. Zajonc „*to guess the attractiveness*” a trebuit substituită în versiunea olandeză cu echivalentul flamand al cuvîntului englez „*to judge*”, căci o traducere literară nu a generat efectul simplei expuneri.

În concluzie, în urma experimentelor realizate în Belgia, Brazilia și SUA se poate observa că anumite culturi construiesc o inerție perceptivă, caracterizate prin obișnuința învățării nerelevante. Totodată, există culturi în care subiecții învață să fie centrați pe stimuli purtători de informație validă, iar, la polul opus, există societăți ce nu îi furnizează individului informație validă prin stimulii rutinieri la care este expus, tiparele perceptive evocate modelînd specific mecanismul simplei expuneri.

---

<sup>1</sup> Desigur, când ne referim la identitatea de „american” avem în vedere calitatea de locuitor al SUA.

## **Lenea socială**

Intuită de timpuriu de către M. Ringelmann (1913) și desemnată de F. Allport (1924, *apud* Parkovnick, 2000) ca un *fenomen de diminuare a performanței individuale în sarcină în condiția realizării unei sarcini aditive* (la care participă toți membrii grupului din care face parte subiectul), *frînarea* sau *lenea socială* a fost unul dintre cele mai frecvent studiate fenomene psihosociale, în care principala cauză a dezangajării subiectului provenea din *non-identificabilitatea sa* (nu se putea măsura nemijlocit contribuția subiectului în sarcină). Examinat și de psihologii sociali români (Boncu, 1999, 2003; Chelcea, 2002; Iluț, 2004), conceptul a avut parte și de traduceri diferite: lene sau frînare socială. De altfel, P. Iluț sugera, cu temei, că o variantă mai adecvată de transcriere în limba română a termenului de *social loafing* ar fi cea de *lenevire socială*, pentru că fenomenul utilizat este mai puțin o stare ("lenea"), cât un proces, exprimat prin dezangajarea progresivă a subiecților angrenați într-o sarcină în care efortul lor este neidentificabil (Iluț, 2004, pp. 148-150).

Experimentul inițial care a pus în evidență mecanismul lenei sociale a fost realizat de către Max Ringelmann, iar procedura standard solicita subiecților să tragă de frînghie în condiții de competiție (individual, respectiv în grupuri de câte 3 și 8 persoane). Evaluate cu o serie de dinamometre, eforturile participanților la studiu atestau că în cazul efectuării în comun a sarcinii, subiecții nu se mobilizează pentru un efort maximal. Astfel, performanța în sarcină se diminuea în comparație cu situația în care subiectul era nevoit să realizeze sarcina individual (Allport, 1924).

Latané, Williams, Harkins (1979, *apud* Latané, 1981) reiau paradigma Ringelmann-Allport, cerându-le participanților la cercetare să strige și să bată din palme, în grupuri de diferite mărimi sau individual, măsurînd zgomotul produs. Rezultatele înregistrate au fost similare: performanța în sarcină scădea cînd subiecții erau în grupuri de mai multe persoane, în comparație cu situația cînd realizau sarcina individual.

În ultimele decenii s-a observat că în funcție de dimensiunea individualism (caz tipic: SUA) – colectivism (cazuri tipice: China, India), lenea socială variază semnificativ.

Primul set de replici a fost organizat asupra a trei grupuri distincte, ce fac parte din culturi naționale diferite. Astfel, primul grup era constituit din copii de școală din ciclul secundar din India, Thailanda, Japonia; al doilea grup era format din studenți din Malayezia și Japonia; iar al treilea grup era alcătuit din tineri

manageri japonezi. Rezultatele au fost similare celor două experimente prezentate anterior, în sensul că lenea socială s-a înregistrat în toate cele trei tipuri de grupuri, chiar dacă cu intensități diferite. (Gabrenya, Wang, Latané, 1985).

Shiraschi (1995) a reluat procedura lui Latané *et al.*, folosind studenți din Japonia, iar rezultatele au fost surprinzătoare, căci psihologul social asiatic nu a descoperit evidențe ale lenei sociale.

Studiul a fost replicat și în SUA, iar rezultatele au indicat că dacă subiecții au apreciat sarcina ca fiind importantă, climatul de grup e caracterizat responsabilitate inter-individuală și angajare cooperantă, și, în sfârșit, dacă au apreciat că performanțele le pot fi evaluate de către însoțitorii lor în efectuarea sarcinii (sunt, așadar, *eforturi identificabile și cuantificabile*) lenea socială s-a diminuat considerabil.

Cum am mai afirmat, lenea socială se manifestă diferit în funcție de dimensiunea individualism – colectivism. W. Gabrenya a observat că în Taiwan elevii lucrează în sarcini aditive mai bine în grup decât individual (și pe măsura avansării în anii de școală, tendința devenea tot mai pronunțată, îndeosebi după vârsta de 15 ani), spre deosebire de SUA, unde elevii lucrează mai bine individual.

Plecînd de la concepția conform căreia în societățile individualiste lenea socială este mai ridicată, Early (1989) în SUA a realizat un studiu în care a comparat performanța unor manageri din SUA și China. Subiecților, zece la număr, li s-a cerut să completeze un chestionar și să execute o serie de sarcini specifice: stabilirea priorităților unor interviuri, completarea unor cereri pentru o serie de produse, configurarea unor profile de candidați, ierarhizarea cererilor pentru un loc muncă șamd. Fiecare subiect avea de completat 20 de itemi, iar *standardul* reușitei era desemnat fie individual („reușiți dacă fiecare veți completa performant cei 20 de itemi”), fie colectiv („reușiți dacă grupul dvs. va completa 200 de itemi” / așadar 10 x 20). În derularea sarcinii, subiecții lucrau fie individual, fie în grupuri de cîte zece persoane, iar în cadrul studiului o condiție valoriza reușita individuală, iar cealaltă condiție valoriza reușita grupului. Conform rezultatelor obținute s-a remarcat că în SUA lenea socială a crescut în condiția inserării subiectului în grup și a valorizării performanțelor colective, dar a fost mai moderată în condiția valorizării performanțelor individuale, în timp ce în China, dimpotrivă, subiecții aflați în grup lucrau mai bine în condiția valorizării reușitei colective, și mai modest în condiția valorizării reușitei individuale. Scoruri asemănătoare s-au obținut și în experimentele comparative Japonia – SUA – Australia, realizate de către Yamagishi (1988), Rawwas, Al-Khatib și Vitell (2004) sau Xiao-Ping și Shu (2005), în care

subiecții asiatici optau pentru o strategie individuală mai angajantă în condiția activității derulate împreună cu colectivul de muncă, spre deosebire de cei anglofoni, care lucrau mai bine în condiția singulară sau aceea a identificabilității muncii lor în grup. Matsui *et al.* (1987) a evidențiat o tendință similară pe eșantionul japonez studiat, fiecare persoană dintr-un grup de studenți angajați într-o sarcină aditivă au lucrat „mai din greu” în colectiv, decât individual. Așadar, un tipar valoric, atitudinal și comportamental care favorizează *interdependența*, gratificarea reușitei de grup, nevoia de apartenență (specifice colectivismului) mai presus decât reușita individuală (specifică individualismului) modelează distinct mecanismul lenei sociale.

În ceea ce privește România, deși cu multe simptome colectiviste, românii dovedesc achiziționarea unui *pattern* relațional diferit de cel interdependent, cu multe note specifice individualiste (Gavreliuc, 2009). Acest individualism nu este însă unul *partenerial*, articulat într-o competiție deschisă cu „celălalt”, vegheat de o regulă a jocului social respectată transindividual (ca în versiunea sa nord-americană), ci unul în care „celălalt” se transformă din competitor în „dușman”, pe care „trebuie să-l dobor” pentru a reuși, într-o lume în care, dacă mi se oferă oportunitatea, „trebuie să apuc acum și aici” și în care regulile sociale sunt cel mai adesea *interindividuale, negociabile*. Așadar, experiența persistentă a *nerînduiei*, a *neașezării*, precum și rememorarea unor raporturi dezechilibrate și inegale cu „celălalt instituțional” (de la funcționar până la dascăl) modelează distinct specia individualismului românesc, convertindu-l într-un *profil identitar autist* („întors cu spatele istoriei”). Un asemenea portret – sociologic majoritar dacă ar fi să parcurgem dominantele sale în cadrul Barometrelor de opinie publică din ultimii cincisprezece ani – ar fi predispus la o lene socială și mai pronunțată, căci în egală măsură reușita individuală „în fața celorlalți”, precum și „izbînda grupului” nu sunt recompensate decât arbitrar.

## Conformismul

Poate cele mai larg răspîndite experimente în psihologia socială în decursul timpului, studiile asupra conformismului suscită pînă astăzi numeroase comentarii contradictorii (Asch, 1952). Pînă astăzi experimentul originar asupra influenței unei majorități cantitative reunește peste 30 de replici în alte spații culturale decât cele nord-americane.

Cel mai adesea, însă, experimentul lui S. Asch a fost descris ca un studiu despre supunerea subiectului sub presiunea unei majorități numerice, ceea ce în bună

măsură este inexact. Din rațiuni didactice și persuasive, se poate „citi” deturnat rezultatul studiului. Astfel, Friend *et al.*, (1990) au remarcat, într-o meta-analiză asupra fenomenului, parcurgând 99 de manuale în care experimentul era amplu evocat, că cele mai multe dintre sinteze s-au concentrat asupra celor 1/3 din evaluările subiecților (care se supun normei majoritare, fie ea și exagerată), pentru a argumenta convingător „cât de răspîndit” este procesul conformării în societate. De fapt, inițiatorul cercetărilor din domeniu, S. Asch a vrut să sublinieze contrariul, și anume faptul că subiecții nu sunt deplin conformiști și, mai mult, majoritatea lor (2/3) judecă și evaluează corect stimulii din mediu, în pofida presiunii majorității numerice. Ne aflăm, deci, în fața unui tip de *reinterpretare* a rezultatelor originare, care ne îndeamnă să lecturăm cu mai multă precauție astfel de tendințe.

R. Friend și colaboratorii ne atrag atenția că prea frecvent, pentru a fi „convingători”, psihologii sociali rescriu înțelesul a „ceea ce se întâmplă” (la fel s-a procedat și în cazul și mai celebrului experiment al lui S. Milgram), „susținînd” că *toți* subiecții cedează presiunii sociale generate de influența anturajului, doar în acest mod comportamentul social devenind inteligibil și predictibil, ceea ce, desigur, este neadevărat.

Tocmai datorită acestui imperativ al citirii cu moderație a tendințelor semnalate de studiile de psihologie socială, se impune să recunoaștem și relativitatea culturală a postulatelor considerate „universale”, abandonînd atitudinea de *lene intelectuală*, des exersată de psihologia clasică. Prezentăm în tabelul nr. 2 cele mai relevante studii ce pornesc de la paradigma inițială a lui S. Asch.

Tabelul nr. 2. Studii interculturale asupra conformismului

Studii	Subiecți	% erori
<i>Țări individualiste</i>		
Studiile originale ale lui Asch (1951, 1956)	Studenti	37
12 studii din SUA (1960, 2009) – media	Studenti	26
5 studii din Marea Britanie (1968-2009)	Studenti	18
Vlaander, Van Rooijen (1985)	Studenti olandezi	24
Perrin, Spencer (1981)	Subiecți britanici din mediul juridic	22
Perrin, Spencer (1981)	Șomeri britanici de culoare	39
Hatcher (1982)	Studenti belgieni	24
Doms (1983)	Studenti belgieni	14
Pendry, Carrick (2001)	Studenti britanici	25
<i>Țări colectiviste</i>		
Whittaker, Meade (1967)	Studenti din Brazilia	34
Whittaker, Meade (1967)	Studenti din Hong Kong	32
Whittaker, Meade (1967)	Studenti din Liban	31
Whittaker, Meade (1967)	Studenti Bantu din Zimbabwe	51
Clayes (1967)	Studenti din Zair	36
Frager (1970)	Studenti din Japonia	25
Chandra (1973)	Profesori din Fidji	36
Chandra (1973)	Profesori indieni din Fidji	58
Rodrigues (1982)	Brazilieni – eșantion global	35
Amir (1984)	Studenti din Kuweit	29
Williams, Sogon (1984)	Membrii unui club sportiv din Japonia	51
Williams, Sogon (1984)	Studenti japonezi care nu se cunosc unii pe alții	27
Ellis, Nel (1991)	Elevi din Africa de Sud – băieți	41
Ellis, Nel (1991)	Elevi din Africa de Sud – fete	56
Gavreliuc (2010)	Studenti din România	41

Se remarcă faptul că membrii culturilor colectiviste ce petrec mai mult timp împreună și caută armonia grupului, determină un grad înalt de conformitate, datorită influenței sociale provocată de importanța implicită acordată apartenenței la grup, spre deosebire de culturile individualiste, unde acest fenomen e mai puțin pregnant. Totodată, în societățile care valorizează independența și inițiativa, scorurile mari de conformism au o conotație puternic negativă, căci „a te supune” este calificat drept ceva „degradant” în SUA, de exemplu, unde definirea unei situații sociale ca fiind dezirabilă presupune respectarea autonomiei individuale a subiectului angajat în rol. Nu același lucru se întâmplă în Europa Centrală și Răsăriteană, unde experiența traumatizantă a supunerii consimțite a fost încurajată pentru mai bine de o jumătate de secol de realitatea social-politică comunistă.

Dacă parcurgem ansamblul studiilor citate se observă că procentul erorilor de evaluare este mai ridicat pentru societățile colectiviste, decât pentru cele individualiste, iar numărul erorilor crește pentru subiecți care nu sunt studenți (deci, nivelul de instrucție mai ridicat e un predictor al unui comportament mai autonom)

(Bond, Smith, 1996). Tendința a fost semnalată și într-o replică românească pe care am coordonat-o recent (2010), în care 58 de subiecți naivi (studenți) au fost implicați într-un scenariu experimental similar cu cel folosit de S. Asch în procedura standard, rata conformismului fiind mai ridicată decât în experimentul de referință (41%).

În cadrul studiului original, S. Asch a avut ca subiecți studenți care nu se cunoșteau reciproc. În unele proceduri, acest lucru nu a fost precizat, cu toate că gradul de cunoaștere interpersonală juca un rol foarte important. Astfel, e de așteptat ca un membru al unui grup ce favorizează valori interdependente să se conformeze în mai mare măsură grupului, dacă presiunea pentru supunere provine din propriul in-grup, și nu de la niște parteneri de rol necunoscuți.

Tendința a fost semnalată în Japonia, în studiul lui Frager (1970). În condiția subiecți studenți, care nu se cunoșteau între ei, rezultatele obținute au evidențiat un nivel scăzut al conformismului (25%, chiar mai mic decât în cei 37% din experimentul lui S. Asch). Astfel, se poate afirma că există o relație direct proporțională între interdependență și conformism, căci pe măsură ce crește interdependența, sporește și conformismul.

În urma studiilor realizate în Marea Britanie (1981) având ca subiecți șomeri ce proveneau din rîndul populației de culoare, precum și asupra populației indiene din Fidji alcătuită din profesori, se înregistra un nivel foarte înalt al conformismului. Se sugerează, așadar, că o anumită rată a conformismului nu se datorează neapărat unei apartenențe etnice specifice (nu se poate vorbi, deci, de „conformismul britanicilor”), căci determinările sociale pot fi uneori mai influente decât cele etnice. Culturile naționale nu sunt omogene, dezvoltînd în cadrul lor diverse subculturi, toate cu propria lor funcționalitate socială. Abrams *et al.* (1990) au obținut, de exemplu, rate mai ridicate al conformismului cînd subiecții supuși presiunii unei majorități cantitative erau făcuți să creadă că „ceilalți” sunt colegi de la Psihologie (cu care împărtășesc o doză mai ridicată de interdependență) decât dacă erau de la Istorie antică. Cum se observă, puterea contextului și particularitățile rolului social modelează specific nivelul conformismului, mai mult decât activarea unei identități sociale prescrise (precum apartenența la o anumită naționalitate).

## **Devianța socială**

Festinger, Schachter și Back au semnalat, în 1950, prezența unui proces intragrupal caracteristic de presiune spre uniformitate. Astfel, dacă în cadrul grupurilor există opinii divergente, se exercită o acțiune de influențare în sensul adoptării opiniilor grupului, iar dacă persoana în cauză își menține propria opinie divergentă, aceasta va fi exclusă din grup. Presiunea pentru uniformitate exprimă tendința grupului de a-și atinge scopurile prin sporirea coeziunii.

Pentru a studia acest fenomen, S. Schachter a realizat în 1951 un experiment în Statele Unite, inițiind o discuție de grup în care complicii sunt învățați să adopte o poziție particulară divergentă față de opinia însușită de majoritate. Într-o primă condiție experimentală, complicele rămânea ferm pe poziția adoptată inițial, conservând-o și pozînd astfel în „deviant” („*deviate*”), în timp ce într-o a doua condiție complicele își modifica gradual opinia, trecînd treptat de la poziția deviantă la poziția grupului (un astfel de subiect era desemnat drept „alunecos” („*slider*”). În fine, în a treia condiție, subiectul își adapta opinia la media opiniilor de grup („*mode*”). Cercetătorul a constatat că pentru eșantionul nord-american, deviantul atrăgea imediat atenția, fiind considerat inflexibil, fiind degrabă respins, în timp ce *sliderul* primește o atenție continuă din partea celorlalți, pînă ce ajungea să se identifice cu poziția grupului. În tabelul nr. 3 sunt reproduse cele mai cunoscute replici ale experimentului original, la care am adăugat o replică recentă pe care am coordonat-o în România, pe un lot format din 126 de subiecți de vîrstă școlară din ciclul gimnazial, care formau grupurile evaluative.

Tabelul nr. 3 Studii interculturale asupra devianței sociale

Țara (cultura națională) în care s-a aplicat proba	Procentul subiecților din grup care sunt solidari în a fi împotriva deviantului	Procentul subiecților din grup care sunt solidari în a fi de acord cu deviantul	Procentul subiecților din grup care nu pot să ajungă la nici un acord între ei	Media atractivității deviantului (scala de la 1= respingător, pînă la 7= foarte atrăgător)
Franța	95	0	5	6,00
România	92	0	8	5,89
Norvegia	80	3	17	5,09
Olanda	75	12	13	3,47
Suedia	66	9	25	4,50
Belgia	63	3	34	3,88
Germania	50	18	32	2,01
Marea Britanie	37	20	43	3,04

În anii următori, Schachter și colaboratorii săi reiau experimentul în 7 țări europene. Subiecții participanți au fost copii în vîrstă de 11 ani, invitați să facă parte



dintr-un grup de construcții de aeromodele. Copiii erau rugați să aleagă modelul preferat. Subiecții ajungeau la un acord, cu excepția complicei, care alegea un model plicticos și oarecare. Se constata că nu toate grupurile ajung la un acord în timpul permis, după cum alte grupuri ajung la un oarecare „înțelegere” cu deviantul, fără a-l respinge. De asemenea, respingerea deviantului este mai intensă în unele țări decât în altele. Astfel, în Marea Britanie, Germania și Belgia, opoziția grupului față de deviant este mai redusă, mai puțin critică, grupul încercând să-l persuadeze („să-l aducă pe calea cea bună”). De Monchaux și Schimmin observă în 1955, în Marea Britanie, că dacă devianții își exprimă preferința consistent, ei pot ajunge liderii grupului. Acest fenomen a fost denumit de către S. Moscovici „influență minoritară”, și a devenit ulterior o topică favorită a psihologiei sociale europene (Moscovici, Markova, 2006). Influența minoritară este mai amplă în unele țări în care sunt valorizate dialogul social și argumentarea, și mai redusă în alte țări, în care se ajunge mai greu la un acord, existând o cultură a unanimității puternic înrădăcinată. Semnificativ este cazul Franței și al României, care întrețin o neobișnuită sincronizare comportamentală, unde există o cultură a conformismului puternică, și unde devianța este sever sancționată. Faptul că francezii și românii se „înregimentează” repede într-o tabără, după care întrețin o „cultură a unanimității”, în care nuanțele sunt greu de asimilat, poate explica rezultatul contrariant prin care deși rejectează puternic și cvasi-unanim deviantul, aproape la fel de unanim sfârșesc prin a-l aprecia. Se sugerează persistența unui model social caracterizat de dificultatea accesului la poziții simbolice de prim-plan (motiv pentru care o asemenea postură este râvnită), dar și de retorica securizantă a „unanimității” impusă de grupul de apartenență.

### **Obediența față de autoritate**

Sunt deja bine cunoscute experimentele desfășurate pe această temă de către S. Milgram (1974), începând cu 1963, în cadrul cărora subiecții „administrau” șocuri electrice unor persoane care comiteau erori – și care erau complici ai experimentatorului - , ce simulau efectele „trăirii pedepsei” datorate „memorării necorespunzătoare” a unei liste de asociații verbale. Aceste experimente au scos în evidență predispoziția subiectului uman de a se supune autorității, deși cererile acestora sunt nerezonabile și iraționale. Nivelul de obediență al subiecților care aplicau șocul maxim de 450 volți varia între diversele ipostaze ale cercetării de la 0 la 65 %. Experimentul lui S. Milgram, care în perioada respectivă s-a bucurat de o atenție aparte datorită rezultatelor de-a dreptul șocante, a prilejuit și articularea unor

serii de critici la adresa sa, în special privitoare la procedura experimentală utilizată. Astfel, D. Baumrind (1964) era de părere că experimentul se abate de la cele mai elementare reguli de etică. Cu toate acestea, S. Milgram și-a luat toate măsurile de precauție necesare. Întrebați fiind cât de departe vor merge monitorii în această cerere absurdă a experimentatorului, deopotrivă studenți (deci persoane cu un status similar cu cel al participantului naiv la studiu), cât și experți psihiatri din celebrul departament de profil de la Yale (chemați să judece natura „normală sau patologică” a comportamentului uman) au decis că cei solicitați să se supună nu vor putea depăși aproximativ 140 de volți (*apud* Drozda-Senkowska, 2000, pp. 80-81). Totodată, atunci când o serie de colaboratori ai psihologului social american au publicat un studiu (ce s-a dovedit „fabricat” mai apoi) în care procedura era identică, dar rezultatele erau mai „liniștitoare” (scorul obedienței fiind foarte redus), nu s-au produs ecouri semnificative polemice la adresa sa (Schlenker, Forsyth, 1977). Prin urmare, ceea ce era stînjenitor și neliniștitor în studiul lui S. Milgram nu era atît procedura „lipsită de etică” (de vreme ce aceeași procedură nu a revoltat pe nimeni atunci când rezultatele au fost „generoase”), ci imaginea despre natura umană care rezulta la capătul acestui demers experimental. De fapt întregul travaliu de cunoaștere a pornit cu intenția de a identifica surse cauzale ale comportamentelor delirante proprii Holocaustului, în care oameni altfel obișnuiți au dovedit o cruzime terifiantă și o lipsă de responsabilitate de neînțeles în fața unor semeni lipsiți de apărare, pe care i-au ucis în masă, cu sînge rece.

Într-o serie de replici la acest experiment, s-au obținut rezultate contrariante (vezi tabelul nr. 4), în multe dintre acestea scorurile fiind și mai descurajante.

Tabelul nr. 4 Studii interculturale asupra obedienței

Studiul	Țara (cultura națională) în care s-a aplicat proba	Subiecți	Procentajul obedienței (%)
Milgram (1963)	SUA	Bărbați – eșantion global	65
		Femei – eșantion global	65
Rosenhan (1974, <i>apud</i> Milgram, 1974)	SUA	Studenți	85
Ancona, Pareyson (1968)	Italia	Studenți	85
Mantell (1971)	Germania	Bărbați – eșantion global	85
Kilham, Mann (1974)	Australia	Bărbați - studenți	40
		Femei – studenți	16
Burley, McGuiness (1977)	Marea Britanie	Bărbați – studenți	50
Shanab, Yahya (1978)	Iordania	Studenți	62
Miranda <i>et al.</i> (1981)	Spania	Studenți	93
Schurz (1985)	Austria	Eșantion global	80
Meeus, Raaijmakers (1986)	Olanda	Eșantion global	92
Geher <i>et al.</i> (2002)	SUA	Studenți psihologie – autoevaluare	33

		Studenți psihologie – heteroevaluare	66
Burger (2009)	SUA	Bărbați, femei	61*

Studiul original a fost reluat, așadar, la nivel intercultural, rezultatele cunoscând o importantă variabilitate. Astfel, în Marea Britanie și Australia, subiecții s-au dovedit a fi într-o măsură mai mică obedienți decât în SUA, în timp ce în Iordania rezultatele au fost similare. În Spania, Austria, Germania, Olanda și Italia, ratele obținute au fost mai înalte, ceea ce indică un grad mai mare de obediență decât pe eșantionul american.

Spre deosebire de experimentul inițial, în care victima era mereu bărbat și subiecții administrau ei înșiși șocurile electrice, în experimentele ulterioare au fost introduse o serie de situații suplimentare, obținându-se în funcție de acestea o serie de diferențe specifice. Astfel, în Australia, în cazul în care victima era femeie, gradul de obediență era mai redus: cel mai scăzut nivel se înregistra în condiția „femeie față în față cu o femeie”. Se sugera activarea unei strategii protective asociate unui grup „minoritar” simbolic (chiar dacă majoritar social) precum femeile, care se cuvin să manifeste strategii de autoapărare mai pronunțate a identității proprii, printr-un mecanism evaluativ activat de genul: „noi oricum, fiind *minoritare*, suntem *victime*, deci nu se cade să ne pedepsim între noi, îndeajuns ne pedepsesc alții (*majoritarii*)”.

De asemenea, când sarcina subiectului era aceea de a formula unui alt monitor imperativul aplicării pedeapsa, obediența era mai ridicată. Astfel, în cazul femeilor, obediența crește de la 16% la 40%, iar în cazul bărbaților, de la 40% la 68%. Se sugerează încă o dată puterea modelatoare a situației, prin faptul că sarcina nemaifiind direct implicantă (subiectul nu mai trebuie să aplice personal șocul, ci îndeamnă pe un altul să o facă), determină o deresponsabilizare și mai pronunțată. Pe lotul de subiecți din Statele Unite s-a ajuns chiar la un nivel de 92 % al obedienței în această situație.

Și în situația în care subiecții cunosc rezultatele în prealabil (sunt studenți de la psihologie), ei ajung să decidă că supunerea lor va fi mai moderată (auto-evaluarea), ceea ce nu-i împiedică pe cei similari lor (colegii despre care sunt puși să se pronunțe „cât de mult cred că se vor supune” – heteroevaluarea) să fie considerați excesiv de obedienți (scorurile sunt duble) (Geher *et al.*, 2002). Teoria identității sociale (Tajfel, 1984) explică un comportament din această specie, prin care se produce egocentric o apărare simbolică a identității personale, confruntate cu puterea unei situații „fără ieșire”.

În 2009, o cercetare care încerca deliberat să surprindă eventualele diferențe apărute în deceniile scurse de la studiile inițiale, evidențiază rata surprinzător de

ridică, practic similară cu cea din primele investigații, chiar dacă procedura, din rațiuni deontologice, nu a urmat exact parcursul standard, fiind una construită prin analogie (\*) (Burger, 2009). După o primă încercare nereușită în 2006 de a îngemăna o procedură acceptată de către standardele etice mult mai exigente acum decât în anii 60-70, Jerry M. Burger a izbutit să obțină aprobarea unui comitet special întrunit de către specialiști din domeniu, membri ai Asociației Psihologilor Americani (APA), care au redesenat câteva scenarii comportamentale din designul inițial, modificând protocolul original. Întocmai ca și în studiile clasice, nu s-au obținut diferențe între bărbați și femei în ceea ce privește obediența activată, singurii predictorii pentru o rată mai redusă a obedienței fiind preocuparea empatică mai pronunțată a subiecților și dorința de control mai accentuată a acestora. De asemenea, Burger a variat procedura, introducând un complice care, la debutul experimentului, după primirea indicațiilor de aplicare a șocurilor electrice, a refuzat să mai continue, în fața subiectului naiv care era rugat să îi ia locul. După ce naivul a acceptat să "între în joc", rata obedienței rămânea practic tot la nivelul de 60% ca și în experimentul standard.

Replicat și în cadrul unui documentar *BBC* intitulat "*Cît de violent ești?*" (*How Violent Are You?*"), prezentat în premieră în mai 2009 în serialul *Horizon*, din 12 participanți, doar 3 au refuzat să continue experimentul pînă la sfîrșit. Tot în registrul filmului documentar de televiziune, de data aceasta în Franța, în martie 2010 s-a reconfigurat scenariul experimental clasic, iar proporția celor care "merg pînă la capăt" a fost și mai ridicată (80%, adică 66 din 80), o pondere asemănătoare înregistrîndu-se și în episodul din 25 aprilie 2010 din *Dateline* al *NBC*.

Chiar și atunci cînd Charles Sheridan și Richard King (1972) au formulat ipoteza că subiecții lui Milgram ar putea să suspecteze că victima este un actor, ceea ce îi îndemna să califice scenariul ca inautentic. De aceea, psihologii au decis să repete experimentul cu o "victima" reală: o păpușă care reproducea foarte fidel înfățișarea și comportamentul unui om, căreia i se aplicau șocuri electrice reale. Și în această condiție, 20 din cei 26 de participanți la experiment (77%) au aplicat șocul maxim de 450 de volți. Cei 6 subiecți care au refuzat au fost bărbați (54% dintre bărbați au fost obedienți) și toate cele 13 femei au fost obediente, supunîndu-se necondiționat pînă la sfîrșit, deși multe dintre ele au fost puternic tulburate de "gravitatea" situației.

În cazul în care un complice se opune să participe la administrarea șocurilor electrice, obediența subiecților scade semnificativ: în SUA de la 65 % la 10 %, în Olanda, de la 92% la 16%, iar în Germania, de la 85% la 52%. Autorii studiază cazul aparte al Germaniei, în care diminuarea ratei obedienței este mai modestă, fapt

explicat prin *integrarea traumei* (asumarea colectivă a umilinței înfrîngerii în cel de-al doilea război mondial), care determină o „anestezie” a *responsabilității individuale* (Blass, 1999).

De altfel, replicile recente ale studiilor asupra obedienței, unele create la granița dintre reprezentare artistică, *happening* și cercetarea psihologică, păstrează aceleași tendințe neliniștitoare. De exemplu, în 2002 artistul britanic Rod Dickinson a creat *The Milgram Re-enactment*, printr-o reconstrucție fidelă a unor secvențe din primul experiment din serie, inclusiv tipul de cameră folosit, luminozitatea și îmbrăcămintea specifică. O audiență devenea martora unui ”spectacol live” printr-o fereastră-oglină, care le îngăduia doar spectatorilor să vadă, fără să fie văzuți (Arns, Horn, 2007). Un montaj video de la această ”reprezentare” a fost prima dată prezentat la CCA Gallery din Glasgow, în 2002. O altă replică parțială a experimentului lui Milgram a fost condusă de Derren Brown și transmisă pe *Channel 4* în Marea Britanie în *The Heist* (Slater, Antley, Davison, Swapp, Guger, 2006), cu rezultate în registrul comportamental practic identice.

Atunci cînd experimentatorul le amintea subiecților că sunt responsabili pentru acțiunile lor (pot decide ce nivel al șocurilor trebuie administrat, indiferent de „recomandări”), obediența scădea vertiginos, în SUA, Australia, Germania, și Olanda ajungîndu-se la un nivel apropiat de 0%, ceea ce demonstrează suplimentar însemnătatea atribuită contextului. În consecință, modul în care se formulează specific ordinul de către autoritate (apelul la a fi „treaz” din punct de vedere moral), precum și înțelesul atribuit ordinului dat, modifică semnificativ comportamentul supunerii consimțite („devin liber în a decide ce se cuvine și ce nu”) și influențează gradul de autonomizare al subiectului, care redevine „uman”. Această situație este specifică precumpănitor culturilor naționale (popoarelor) individualiste, în care îndemnul public la responsabilizare și autonomie personală este gratificat simbolic și experimentat social mult mai frecvent.

### **Stilul de conducere**

În grupul de la Universitatea Iowa, Lewin, Lippit și White (1939) realizează o cercetare avînd ca subiecți tineri înscriși în diverse cluburi informale. Tema acestui studiu era influența pe care o exercită trei tipuri de stiluri de conducere – autocratic, democratic și *laissez faire* – asupra eficienței în muncă și asupra satisfacției în grup. Sarcina specifică a grupurilor era aceea de a realiza cît mai multe modele de avioane.

În cadrul studiului evocat s-a observat că stilul democratic devenea cel mai popular și mai eficient printre membri cluburilor. Concluziile cercetării evidențiau cum o productivitate mare se obține și în cadrul cluburilor autocratice, însă doar în prezența liderului. Atunci când membrii grupului sunt nesupravegheați, ei renunță sau trișează, în timp ce în cadrul cluburilor democratice, tinerii continuau să lucreze cu plăcere constant, și pe ansamblu, probau un randament ridicat în sarcină. În cadrul cluburilor cu stil de *conducere laissez faire*, s-a înregistrat deopotrivă lipsa satisfacției membrilor, cât și ineficiență în realizarea sarcinii.

Interesul lui K. Lewin nu s-a oprit însă aici. Cercetătorul era preocupat și de rezultatele obținute în cadrul altor culturi naționale. Miza acestor studii interculturale era legată de disputa simbolică dintre două tipuri de lumi, și dintre două patternuri relaționale: pe de o parte lumea democrației liberale, cu modelul aferent al tiparelor relaționale permissive, deschise, pe de altă parte lumea (post)totalitară, în care achizițiile tiparelor autocratice erau apreciate ca fiind încă persistente. Autorul dorea să sublinieze eficacitatea „universală” a stilului democratic, ca manifestare în plan comportamental al unui ansamblu valoric ce exprimă „cea mai bună dintre lumile posibile”, lumea democrației liberale. Din acest motiv, după cel de-al doilea război mondial, psihologul social american contactează cercetători din Japonia și Germania, în vederea realizării unor replici ale studiului inițial. Lewin prevedea că natura politică democratică sau autocratică a societăților vizate va fi un bun predictor pentru stilul de conducere partenerial sau autoritar al liderilor identificați acolo. El a ales tocmai Germania și Japonia, deoarece ambele țări înfrînte în cadrul celui de-al doilea război mondial experimentaseră politic totalitarismul.

În 1960, în Japonia, Misumi și Nakano au realizat un studiu asemănător asupra unor copii din ciclul secundar, ajungînd la concluzii contradictorii, căci spre deosebire de studiile inițiatorului, în versiunea japoneză eficacitatea stilului depindea de dificultatea sarcinii. Astfel, în cazul unor sarcini cu dificultate sporită, s-a optat pentru stilul autocratic, în timp ce în cazul unor sarcini cu dificultate scăzută (cum ar fi sarcinile rutiniere), stilul democratic se dovedea mai productiv. Explicațiile acestei solidarizări de grup mai performante în situația unei sarcini dificile era datorată activării *patternului* relațional specific modelului corporatist japonez, care valorizează pozitiv ierarhia și ordinea socială dată.

În anul 1959, în Germania, Birth și Prillwitz au infirmat din nou predicțiile lui Lewin, căci au obținut rezultate asemănătoare cu cele din SUA, în pofida desfășurării cercetării într-o cultură în care moștenirile totalitare erau încă marcante.

În 1967, însă, Meade a realizat în India un studiu similar asupra unui grup de adolescenți, care venea să consolideze înfirmarea previziunii lui Lewin legată de eficacitatea „universală” a stilului democratic. Astfel, Meade a ajuns la concluzia că băieții incluși în studiu preferă stilul autocratic, fiind mai productivi în această condiție, și absentînd mai rar. Și într-un studiu recent derulat în Bulgaria și Finlanda, tendința de a favoriza opțiuni de tip autoritar pentru cultura balcanică se confirma (Gothceva, 2008).

Prin urmare, stilul de conducere este influențat în mai mare măsură de dimensiunea individualism-colectivism - fapt dovedit de replicile indiene și japoneze ale cercetării - decît de structura modelului politic (totalitar, respectiv democratic).

### **Decizia de grup**

În perioada lipsurilor inerente celui de-al doilea război mondial s-au inițiat o serie de studii axate asupra modalităților prin care oamenii pot fi încurajați să-și schimbe atitudinile alimentare, în sensul acceptării consumării unor produse substitut, mai ieftine și mai accesibile într-o perioadă de recesiune (de tipul laptelui praf, a cărnii în conserve etc). Un astfel de experiment pilot a fost organizat inițial de către K. Lewin, în SUA, în timpul conflagrației mondiale, pe un lot de femei (gospodine). În urma studiului s-a ajuns la concluzia că femeile și-au schimbat în mai mare măsură comportamentul în urma unor discuții de grup, comparativ cu condiția în care li se prezentau niște materiale persuasive pentru a le lectura.

Ulterior, au mai fost realizate o serie de studii asemănătoare în SUA, care examinau căile cele mai eficace prin care pot fi acceptate schimbările în cadrul unor întreprinderi. Concluziile au fost similare: discuțiile de grup sunt mai eficace, furnizînd un mod în care normele despre ce este dezirabil și indezirabil pot fi „dezghețate” și „reînghețate” (prin ceea ce autorul numea „efect de îngheț”).

Studiile de acest gen nu au fost limitate doar la spațiul american. O serie de investigații asemănătoare au fost realizate ulterior în Japonia și Norvegia, rezultatele obținute fiind, de asemenea, contradictorii.

Referitor la spațiul japonez, merită menționate două cercetări, una realizată de către Makita, în medii industriale, în anul 1952, iar alta organizată între 1958-1960, de către Misumi și Haraoka. În cadrul acestor studii, discuțiile de grup s-au dovedit a fi mai eficiente în comparație cu simpla expunere la mesaje cu rol de convingere a audienței prin intermediul lecturilor. Rezultatele nu sunt tocmai surprinzătoare, fiind consistente cu natura orientată pe grup (colectivistă) a societății japoneze.

În Norvegia, în 1960, într-un studiu realizat într-o fabrică de pantofi, French, Israel și Ås, ajung la o concluzie diferită. Astfel, mulți angajați nu percep discuțiile de grup ca un mod legitim de a introduce schimbarea, preferînd cealaltă metodă, a opțiunii individuale. Într-un asemenea spațiu cultural este încetățenită opinia că grupul obturează decizia managerului, a cărei responsabilitate este tocmai cea de a propune schimbarea, iar dacă tot e să se producă o discuție colectivă, aceasta se cuvine să se desfășoare organizat, într-un cadru formal, de genul consultărilor sindicale. Așadar, doar apartenența la un grup organizat, cu sarcini precise devine un exercițiu legitim. Altfel, avînd de-a face cu o cultură care a experimentat frecvent performanța individuală, e preferabil să se acționeze asupra individului singular, care expus în această calitate la sursa de influență e mai permisiv la schimbare.

Într-un alt studiu realizat de Marrow în Porto Rico, într-o fabrică de îmbrăcăminte, în 1964, rezultatele obținute sunt și mai neașteptate. Mulți dintre angajați au considerat discuțiile de grup cu privire la luarea unor decizii privind destinul fabricii drept un semn rău prevestitor, un indiciu al falimentului iminent, un semn de slăbiciune organizațională, conform principiului: „dacă au ajuns să ne consulte și pe noi – care nu suntem întrebați niciodată ce e de făcut - înseamnă că e de rău”. În urma unui asemenea demers, un număr important de angajați au decis să-și părăsească locul de muncă, pentru a se angaja la alte firme „mai serioase”. Într-un cercetare similară realizat de Juralewicz în țările Americii Latine în 1974, decizia de grup a fost privită ca una „pierzătoare” (căci managerii „știu ei singuri ce au de făcut”). Se observă, așadar, că ne aflăm în fața activării unui *pattern* relațional diferit de cel occidental, care exprimă o rezervă și o dezangajare „naturală” a subiectului, care a „înțeles”, pe baza experienței trecute, că solidarizările sale sunt formale, fără ecou social. Deși asemănător ca specie de comportament cu versiunea norvegiană, experimentele desfășurate în America Latină au o altă sursă cauzală. Dacă în varianta vest-europeană discuția de grup era inefficientă, pentru că oricum grupul lucrează „în favoarea omului simplu”, iar eficiența maximă de grup se obține prin maximizarea performanțelor individuale, în cealaltă variantă discuția de grup devine inutilă. Profund marcate de experiențe coloniale înrobitoare, aceste culturi naționale activează un tipar relațional retractil, pe baza principiului asumat implicit: „putem vorbi oricît, o facem degeaba, că oricum nu ne ascultă nimeni pe noi”. Așadar, țări în care speranța socială este deficientă (Gavreliuc, 2008) - în care, la nivelul opiniilor, subiecții apreciază sociologic majoritar că „nu are rost” să te lansezi într-o solidarizare comunitară și să te angajezi public în favoarea unei cauze - (iar România se



încadrează, neîndoielnic, în acest registru), anticipăm, ipotetic, că ar manifesta o rezervă importantă în valorificarea eficientă a discuției de grup.

### **Polarizarea de grup**

Polarizarea de grup reprezintă un tip particular al deciziei de grup, și anume exprimarea opțiunii în condiții de risc și incertitudine.

În 1961, Stoner a făcut o descoperire importantă: grupurile pe care le-a asamblat au înclinat să ia o decizie mai riscantă decât media punctelor de vedere individuale ale membrilor care le compuneau. Sugestiile lui Stoner deveneau foarte „utile” pentru conducătorii care doreau să impună o alegere indezirabilă social. De exemplu, un lider de organizație care intenționează să fie „eficient”, când dorește să facă concedieri masive, mai bine „convoacă consiliul de administrație”. Poate fi sigur că dacă va întreține „aparența participării” și va da impresia „responsabilizării de grup”, va obține colectiv decizii mult mai severe (extreme) decât ar putea propune individual. Mai mult, el poate obține și acoperirea unei „decizii democratice” în favoarea „însănătoșirii organizației”. Tot astfel, un lider politic care are interesul să organizeze o intervenție sângeroasă sau o condamnare la moarte în gen stalinist a liderului anterior „trădător”, devine mult mai eficient când convoacă un „Front al Salvării Naționale”.

Reproducem în tabelul nr. 5 cele mai importante replici la experimentul inițial realizat de Stoner.

Tabelul nr. 5 Studii interculturale asupra polarizării de grup

Studiul	Țara (cultura națională) în care s-a aplicat proba	Subiecți	Media deplasării / item	Itemi cu deplasare către risc	Itemi cu deplasare către precauție	Număr total de itemi
<i>Itemii originali ai chestionarului Stoner</i>						
Rim (1964)	Israel	Eșantion global	0,6	4	2	6
Bateson (1966)	Marea Britanie	Studenti	0,4	-	-	5
Kogan, Doise (1969)	Franța	Studenti	0,5	-	-	5
Lamm, Kogan (1970)	Germania	Studenti	0,2	-	-	6
Jamieson (1968)	Noua Zeelandă	Muncitori	0,6	8	3	12
Bell, Jamieson (1970)	Noua Zeelandă	Studenti	0,5	-	-	12
Vidmar (1970) <sup>2</sup>	Canada	Studenti	1,4	-	-	10
Carlson, Davis (1971)	Uganda	Studenti	-0,2	0	2	11
	SUA	Studenti	0,6	3	1	11
Semin, Rubini (1990)	Marea Britanie	Studenti	0,9	6	0	11
Jesuino (1986)	Portugalia	Studenti	0,4	9	2	11
<i>Itemii noi</i>						
Fraser <i>et al.</i> (1971)	Marea Britanie	Studenti	0,5	3	1	8
Gouge, Fraser (1972)	Marea Britanie	Studenti	0,3	1	2	8
Gologor (1977)	Liberia	Studenti	0,0	3	3	6
Mason, Griffin (2003)	Australia	Studenti	0,6	5	1	10

Moscovici și Zavalloni, în 1969, au demonstrat că schimbarea spre risc (*risky shifts*) nu este universală. Ea se manifestă în țări în care riscul este valorizat social, precum SUA (unde este prețuită social, dar și autentic apărută instituțional, competiția loială), Canada, Noua Zeelandă, Marea Britanie. Explicația este că, în aceste țări, indivizii își compară cu ceilalți preferințele pentru risc și descoperă că semenii lor au înclinații chiar mai pronunțate pentru opțiuni radicale, propria preferință pentru risc accentuându-se prin acest proces de comparare socială (Festinger, 1954). În țările în

<sup>2</sup> Vidmar a omis itemii care în mod uzual îndeamnă la precauție.

care prudența este valorizată, situația este exact inversă (astfel de rezultate au fost obținute în cazul Ugandei, Liberiei și Germaniei). În plus, absența liderului a determinat o neclaritate decizională însemnată.

Totodată, decizia de grup prezintă ocazia furnizării mai multor argumente persuasive decât ar fi oferite în mod individual. În plus, grupurile sunt formate cel mai adesea din necunoscuți (străini), iar în cadrul unor asemenea grupuri fiecare subiect ajunge să-și definească mai proeminent identitatea prin adoptarea unei poziții extreme, care să iasă în evidență, tendință care facilitează deciziile riscante.

S-a reproșat chestionarului Stoner că propune itemi ce descriu situații de risc relevante pentru cultura nord-americană, exprimând subiacent un mod de viață anume. În culturi în care dominanta colectivistă s-a impus, și în care indicele de dezvoltare economică este mai modest („țări sărace”), tipul de comportament activat de mecanismul polarizării de grup este însă contradictoriu. Inerția decizională care se naște dovedește cum, atunci când membrii grupului sunt consultați, iar „liderul lipsește”, grupul rămâne suspendat într-o ambiguitate decizională și nu se poate autonomiza. Dacă, însă, grupul e „călăuzit de un lider”, el poate ajunge să adopte, „îndrumat” de către acesta, o poziție excesiv de radicală (exact invers ca în mecanismul descris inițial de Stoner, unde liderul era mai moderat în cereri, și grupul, manevrat de lider, „plusa” semnificativ), chiar dacă o asemenea opțiune este irațională, nerealistă, uneori de o violență extremă. Dar, în „țara/locul în care nu se întâmplă nimic” un asemenea exercițiu angajant sub atenta supraveghere a „păstorului” construiește aparența unei identități autonome, căreia i se oferă șansa să „își spună liber cuvântul”. Polarizarea se petrece, așadar, în grupurile care dezvoltă atitudini active, autonome și individuale față de noi evenimente, și nu în grupuri în care „nimic nu mai este nou”.

### **Conflictul intergrupuri**

În 1961, M. Sherif a organizat un experiment al cărui subiecți erau două grupuri de copii de ciclu secundar. Cercetătorul, împreună cu colaboratorii săi, a organizat o tabără (*The Robbers Cave*), în care cele două grupuri au fost găzduite în timpul vacanței de vară. Cazate în două extremități ale taberei și atribuindu-și etichete grupale distincte („*The Eagles*” și „*The Rattlers*”), cele două grupuri și-au elaborat un program propriu de activități plăcute laolaltă, au stabilit reguli, au realizat alte simboluri identificatorii specifice (precum un steag anume), și au dezvoltat un atașament profund pentru propriul grup. Grupurile au fost angajate apoi în activități

concurențiale, și au avut acces la resurse (simbolice) limitate: de exemplu, în cadrul competițiilor sportive, doar tabăra câștigătoare era premiată. Astfel, competiția inițială s-a transformat într-un conflict acerb, la limita violenței fizice directe. Odată cu propunerea unui scop supraordonat, conflictul inter-grupuri s-a transformat în cooperare inter-grupuri, vechile „dușmăanii” fiind uneori substituie chiar cu o relație partenerială.

O primă replică la acest experiment a fost realizată în Marea Britanie, de către Tyerman și Spencer, în 1983. Experimentul s-a desfășurat într-o tabără de cercetași, avînd ca grupuri experimentale patru patrute specifice. Spre deosebire de experimentul lui M. Sherif, în acest studiu conflictul nu a escaladat abrupt, ci dimpotrivă, comunicarea intergrupuri a putut fi sporită prin intervenția liderului taberei (Sherif fusese ineficient în această sarcină). Explicația găsită sugera că în interiorul unei tabere de acest gen comportamentul era controlat de o serie de norme sociale cooperative consolidate în timp, ce aveau deja o tradiție importantă și care nu s-au putut schimba în două săptămîni.

O altă replică la acest studiu s-a realizat în Liban, în 1970, de către Diab. Subiecții studiului erau băieți de 11 ani, dintre care zece creștini și opt musulmani. Aceștia au fost separați în două grupuri, dar nu după criteriul confesiunii, ci aleator, primul grup autointitulîndu-se „*The Friends*”, iar cel de-al doilea „*Red Genie*”. În cadrul celor două grupuri au fost dezvoltate tipare relaționale diferite: primii au devenit mai cooperanți, iar ceilalți mai agresivi și mai competitivi. Între grupurile aduse în contact conflictul a escaladat rapid și abrupt, ajungîndu-se chiar la agresiuni fizice nemijlocite. Astfel, în înfruntările directe, „*Red Genie*” a câștigat disputele reciproce parțiale, dar au fost învinși în competiția sportivă finală. În acest moment al înfruntării, băieții grupului „învinși” au recurs la furturi și agresiuni fizice, iar la un moment dat au decis chiar să fure cuțitele din bucătăria taberei și să-i atace pe cei din „grupul dușman”, ajungîndu-se la adevărate „lupte de stradă”. Intervenția șefului taberei, prin propunerea unui scop supraordonat (modelul generos Sherif) se dovedește a fi total ineficientă în aplanarea conflictului, fiind imposibil să se ajungă la faza cooperării. Iată cum noul scenariu violent activat - caracteristic lumii libaneze, mentalității și istoricului puternic conflictual al acestei zone - s-a dovedit mai influent decît mecanismul local („scopuri supraordonate ajută la depășirea conflictelor reciproce”) pe care psihologii sociali l-au propus pentru rezolvarea tensiunilor intergrupale. Așadar, un *background* istoric de profunzime este în mai mare măsură responsabil de dinamica grupurilor decît mecanismele conjuncturale pe care

psihologii sociali le pot activa, iar aplicarea principiilor psihologice se impune a fi adaptată la specificul social, cultural, politic și istoric al locului.

În 1987, în Rusia, cercetătoarea Andreeva a coordonat un experiment asemănător într-o tabără de pionieri. Sarcinile pe care le-au primit grupurile au fost diferite în funcție de contextul particular al realizării lor: într-un caz s-au organizat competiții sportive, iar în altul „competiții agricole”, în cadrul muncilor agricole „voluntare”. În cazul competițiilor sportive, situația s-a dovedit asemănătoare cu cea descrisă în experimentul original: favoritism *in-grup*, ostilitate față de *out-grup*, depășită prin propunerea unui scop supraordonat. În cazul „competițiilor agricole”, situația se arată a fi însă cu totul alta: nu a apărut favoritismul *in-grup* sau ostilitatea față de *out-grup*, ci un fel de *amorțeală a angajării*, fenomen ce poate fi numit „silă socială”, datorat interiorizării unui tip de raportare nemotivant la sarcini impuse ideologic.

D. Scheepers *et al.* (2003) a observat că și în *grupurile minimale*, în care nu există o relație anterioară între subiecți, relațiile intergrupuri dobândesc două funcții majore: cea *identitară*, prin care grupurile își revendică și asumă o identitate socială *cu sens (meaningful)*, și cea *instrumentală*, prin care grupurile militează pentru atingerea scopurilor proprii. Dacă grupurile conviețuiesc într-un climat social competitiv partenerial, scopurile supraordonate pot reechilibra tensiunile inerente între *in-grup* și *out-grup*; dacă însă climatul social mai larg e caracterizat de experiența unor raporturi intergrupuri ostile, dușmănoase, bazate pe neîncredere și suspiciune, atunci promovarea unor scopuri supraordonate nu mai poate scoate din impasul agresivității reciproce grupurile aflate în contact. Agresivitatea însăși devine *substitutul pentru ratare*, cea mai „la îndemână” în relația cu „celălalt diferit”, prin consumarea căreia se poate masca ratarea individuală sau colectivă.

## **PARTEA A PATRA: PRINCIPALELE PARADIGME ALE PSIHOLOGIEI INTERCULTURALE: STUDIUL DIMENSIUNILOR CULTURALE**

### **CAPITOLUL NR. 6 Explorarea sistematică a culturilor naționale**

#### **Definirea culturilor pe baza unor tipare culturale**

Au fost identificate o serie de concepte, majoritatea comportamentale, care pot fi utilizate pentru a face distincția între culturi. Acestea includ, de exemplu, diferențele în utilizarea kinetică (mișcările corpului), proxemica (organizarea spațiului), mișcarea ochilor, comportamentul atingerii, precum și resursele paralingvistice, precum accentele, intonația, ritmul vorbirii (Dahl, 2005). Fiecare din aceste resurse ale deschiderii de sine joacă un rol important în comunicarea interculturală, în special în speciile comunicării în care contextul joacă un rol însemnat. Majoritatea oamenilor vor căuta o acțiune afirmativă (sau reacție), fie într-o manieră conștientă, fie într-una inconștientă, în relația cu partenerii lor de rol atunci când vorbesc "față în față", de exemplu, pentru a semnala că ceea ce "este spus" e și înțeles. În aceste cazuri, acțiunea afirmativă se relaționează de contextul cultural, deseori implicit. Eșecul în producerea acțiunii afirmative corecte poate fi interpretată ca o subminare a cuvântului rostit. În funcție de context, deficitul de sens poate conduce la o degradare completă a comunicării. De exemplu, contactul vizual este o parte importantă a procesului de comunicare în culturile vestice. Acesta este adesea calificat ca o acțiune afirmativă a "ceea ce se spune". Cu toate acestea, stabilirea și păstrarea contactului vizual nu este acceptabilă în anumite culturi asiatice, unde, de exemplu, o femeie poate menține contactul vizual numai cu soțul său. Astfel, printr-un cod de comunicare implicit activat, o femeie dintr-o cultură orientală va provoca confuzie, dacă nu chiar neîncredere, atunci când comunică cu un interlocutor din zona vestică.

Un alt concept frecvent examinat este conceptul de "*tipare de gândire*". Acestea pot fi rezumate ca fiind logice sau pre-logice, inductive sau deductive, abstracte sau concrete și alfabetice sau analfabetice (Maletzke, 1996). Fiind concepte sunt mai complexe, ele pot solicita mai multă atenție, deoarece sunt mai greu

decriptate în interacțiuni comune. De exemplu, tiparele de gândire inductive sau deductive pot avea un impact profund asupra argumentării și asupra stilurilor de comunicare mobilizate de către actorii sociali, dar și asupra modului în care este ”văzută și înțeleasă” lumea. După G. Maletzke (1996) tiparele de gândire anglo-saxone sunt predominant inductive, iar cele latino-americane și ruse sunt predominant deductive. În timp ce gândirea inductivă urmărește să articuleze concepte teoretice pornind de la cazurile individuale, gândirea deductivă își propune să interpreteze cazuri individuale, în funcție de conceptele teoretice generale dobândite anterior. De asemenea, stilurile de argumentare vor fi diferite în cele două abordări. În același timp, modul de gândire în logica aristotelică tradițională, care este logica explicativă dominantă a cvasi-totalității culturilor occidentale, poate deveni opacă și inoperantă pentru persoanele care provin dintr-o cultură care pune accentul pe o abordare mai holistică a gândirii.

Deși toate conceptele evocate au un rol euristic important, constituind gramatici fertile de examinare a diferențelor în termeni de ”tipare culturale”, ele sunt totodată dificil de operaționalizat în contextul unui potențial studiu mai pragmatic, din cauza deficitului de date cantitative. Prin urmare, trebuie să se identifice o serie de clasificări ale tiparelor culturale la un nivel mai profund decât cel comportamental, pătrunzând dincolo de suprafața stratului ”cepei culturale” (Dahl, 2005). De asemenea, se impune articulată o paradigmă de cercetare susținută prin date empirice accesibile. De aceea, dincolo de intuițiile și tendințele euristice ale antropologilor, cercetările care lucrează cu probe standardizate și validate temeinic pe populații diferite tipologic sunt cele care au produs cele mai însemnate repere aplicative ale psihologiei interculturale. Dintre acestea se individualizează – deopotrivă cronologic, dar și prin amploare și miză a abordării – studiul dimensiunilor culturale propus de managementul intercultural realizat de către Geert Hofstede, cu uneltele psihologiei sociale. Pornind de la acest prim proiect de amploare, aveau mai apoi să se îngemăneze mai multe paradigme explicative fertile, din diverse perspective disciplinare: antropologie culturală (tipare relaționale, A. Fiske; culturi dependente de context, E. T. Hall), psihologie socială (grila valorică a lui S. Schwartz, studiul *Chinese Culture Connection* coordonat de M. H. Bond, modelul lui H. Trompenaars), sociologie culturală (cercetarea *World Values Survey* și indicatorii post-materialismului, elaborați de R. Inglehart), psiho-sociologia organizațională (modelul *GLOBE*). În capitolul de față vom parcurge toate aceste modele integrative.

## Descrierea operațională a culturilor naționale

Parcurgînd definițiile culturii studiate la începutul acestui volum, s-ar cuveni să privim specificul identitar într-o manieră plurală, căci așa cum subliniau doi importanți antropologi americani, „*Every man is in a certain aspects: a) like all other man; b) like some other man; c) like no other man*” (Kluckhohn, Murray, 1948)

Combinînd definiția culturii propusă de M. Segall *et al.*, (1999) ca “*the man-made part of the environment*” cu cea sugerată de E. Rohner (1984), care o descria ca un sistem organizat de înțelesuri (*meanings*) pe care membrii unei colectivități le atribuie persoanelor și obiectelor inserate în aceea colectivitate, observăm că ne aflăm în fața unei dificultăți de localizare. Cu alte cuvinte, cum putem circumscrie aria de asumare colectivă a anumitor înțelesuri particulare pentru o anumită societate? Singurul criteriu operațional din punct de vedere metodologic îl constituie opțiunea pentru încadrarea simbolică a culturii în aria unui stat, considerînd unitatea statală drept cadru de referință pentru identitatea culturală. Astfel, studiile de psihologie interculturală au construit termenul de *cultură națională*, ca reunire a înțelesurilor comunitare implicit asumate de către o comunitate națională. Desigur, utilizarea unui asemenea concept presupune conștientizarea anumitor precauții, căci, așa cum s-a subliniat deseori pe parcursul acestei cărți, există o enormă diversitate inter și intra-națională din punct de vedere cultural, după cum pot fi semnalate numeroase subculturi în cadrul culturilor naționale, acestea din urmă putînd fi calificate doar convențional ca fiind omogene și lipsite de contradicții interne. Totuși, prezumția de omogenitate are un suport sociologic consistent, căci s-a remarcat dincolo de orice dubii ca la nivel macro-structural, reprezentanții anumitor națiuni activează comportamente sociale specifice față de cei ai altor națiuni, care pot fi evidențiate ca tendințe medii pe eșantioane, și care permit comparații pe dimensiunile respective între scorurile obținute în țări distincte. Nu în ultimul rînd, în pofida excepțiilor numeroase și a abaterilor de la tendințele medii, scorurile intranaționale joacă un rol predictiv deosebit, căci pot anticipa strategiile sociale individuale și colective. Este motivul pentru care o asemenea opțiune metodologică a fost operată precumpănitor în studiile interculturale, care au avut o aplicabilitate considerabilă îndeosebi în mediul organizațional, atunci cînd se înțelegeau, evaluau și prognozeau randamentele filialelor unor mari companii multinaționale. Scopul acestor demersuri avea în prim plan ideea maximizării performanțelor organizaționale, pornind de la principiul *interdependenței* și al valorificării *diferenței culturale* ca resursă în dinamica instituțională.



## Un reper al psihologie interculturale - studiul lui G. Hofstede

Referința clasică a cercetării interculturale în cadrul organizațiilor este proiectul lui Geert Hofstede, finalizat în prima sa etapă în 1980 prin *Culture's Consequences*. Studiul a fost organizat într-o firmă americană multinațională binecunoscută – IBM –, cu o largă rețea organizațională, răspândită în întreaga lume. Cu o formație prealabilă tehnică și cu studii doctorale în științe sociale, cercetătorul olandez a lucrat pe eșantioane comparabile ca dimensiuni în toate filialele firmei, iar datele au fost colectate între 1967-1973, obținându-se 117.000 răspunsuri la chestionarele aplicate. Instrumentul de lucru a urmărit diferitele aspecte ale experienței în muncă în culturi distincte, investigând registrul motivațional, aptitudinal, atitudinal și valoric. Inițial, G. Hofstede nu și-a propus să formuleze o teorie psihologică asupra factorilor culturali care modelează raporturile de muncă și eficiența în sarcini, ci numai să articuleze o strategie metodologică unitară de studiu intra-organizațional, care să genereze o probă de diagnoză de grup, prin care să poată spori eficiența organizațională. Mai apoi, colectând o imensă cantitate de date, psihologul social olandez a decis să le sistematizeze într-o teorie paradigmatică, ce rîvnea la statutul de teorie „universală” asupra comportamentului organizațional, care ar avea – prin intermediul registrului comparativ la care recurgea – să ofere o informație valorificabilă în creșterea performanței organizaționale. În prima etapă a cercetării s-au realizat comparații între 40 de țări, obținându-se scoruri medii pe fiecare dimensiune construită în cadrul eșantioanelor naționale. Totodată, studiul a recurs la o procedură statistică elaborată, utilizînd tehnica analizei factoriale.

Travaliul metodologic astfel inițiat a condus la sistematizarea a patru dimensiuni polare: distanța față de putere (mare / mică); evitarea incertitudinii (ridică / scăzută); individualism / colectivism; masculinitate / feminitate. Să le parcurgem pe scurt:

1. *distanța față de putere*: exprimă inegalitatea / egalitatea dintre superiori și subordonați într-o organizație (DP mare / mică);
2. *evitarea incertitudinii*: lipsa toleranței ambiguității și nevoia de reguli formale sau disponibilitatea față de schimbare (EI ridicată / scăzută);
3. *individualism*: distribuirea atenției, resurselor și angajării personale în sarcină către sine sau către colectivitatea de apartenență (I / C);

4. *masculinitate*: centrarea pe obiective personale (cîştig, avansare) şi asertivitate, în opoziţie cu cele interpersonale (atmosferă prietenoasă, înţelegere cu autoritatea) şi toleranţă (M / F).

Trăsăturile acestor dimensiuni le prezentăm în tabelul nr. 1.

Tabelul nr. 1

Dimensiunile propuse de G. Hofstede pentru studierea interculturală a organizaţiilor

Nr. crt.	Dimensiuni	Semnificaţia dimensiunii	Exemple de <i>itemi</i> pentru aceste dimensiuni (adaptaţi după primul chestionar Hofstede)
1	<b>- distanţa faţă de putere (DP)</b>	- gradul de respect / deferenţa între superior şi subordonat	- Cît de frecvent angajaţilor din firma dvs. le-a fost teamă să-şi exprime deschis în faţa şefului lor dezaprobarea legată de o activitate specifică din companie? („frecvent” = DP mare)
2	<b>- evitarea incertitudinii (EI)</b>	- centrarea pe stabilitate, planificare, sau pe schimbare, ca tratare a incertitudinii în viaţă.	- Chiar dacă angajaţii consideră că ar fi spre binele companiei, apreciaţi că regulile firmei nu ar trebui refăcute? („acord puternic” = EI mare) - Cît de mult consideraţi că veţi continua să lucraţi pentru această companie? („pînă la pensie” = EI mare)
3	<b>- individualism-colectivism (I/C)</b>	- opţiuni între interese personale sau colective, între realizare de sine şi realizare în grup.	- Cît de important pentru dvs. este să aveţi o slujbă care să vă lase suficient timp pentru propria dvs. viaţă de familie? („foarte important” = I ridicat) - Cît de important este pentru dvs. să aveţi o libertate considerabilă pentru a adopta propria dvs. abordare la munca pe care o efectuaţi în firmă? („foarte important” = I ridicat)
4	<b>- masculinitate-feminitate (M/F)</b>	- accent pe realizări personale sau armonie interpersonală.	- Cît de important este să aveţi relaţii bune de muncă cu şeful (managerul) dvs? („foarte important = F crescută) - Cît de important este să lucraţi la serviciu cu persoane care cooperează bine una cu alta? („foarte important” = F crescută) - Cît de important este să aveţi în firmă oportunităţi pentru un salariu mare? („foarte important” = M pronunţată) - Cît de important este ca atunci cînd faceţi o treabă bună în firmă, să primiţi o recunoaştere publică? („foarte important” = M pronunţată).

Cercetarea de amploare organizată de G. Hofstede a permis iniţial clasificarea celor patruzeci de eşantioane de culturi naţionale investigate, iar într-o ediţie

ulterioară revizuită (2001) autorul a prezentat rezultatele colectate din 53 de țări sau regiuni ale lumii, așa cum reiese din tabelul nr. 2 și tabelul nr. 3. Mai mult, valorificând aceeași metodologie și același chestionar, Smith, Dungan și Trompenaars (1994) au inclus 43 de țări, unele selectate pentru prima oară în lista globală, printre care se numără și România. Dacă ar fi să rezumăm cele mai însemnate tendințe, s-ar cuveni să subliniem că în cercetarea inițială lipsesc majoritatea țărilor fost comuniste (era imposibil practic să se colecteze informații valide în acea perioadă), dar și majoritatea țărilor din Africa. Totuși, prin profunzime și capacitate de inovare conceptuală și metodologică, precum și prin întindere, acest proiect rămîne „fără rival” pînă în prezent în cercetarea psihologică. Tendințele mai importante constatate atestă că atunci cînd individualismul / colectivismul scade, crește distanța față de putere, înregistrîndu-se o corelație negativă între cele două dimensiuni. Apoi, majoritatea țărilor din Europa Occidentală și America de Nord prezintă un individualism crescut și o distanță față de putere mică. În schimb, în America Latină și Asia s-a evidențiat un individualism scăzut și o distanță față de putere mare.

Dimensiunea individualism / colectivism a generat foarte multe cercetări interculturale în anii 1990-2010, urmată ca pondere de dimensiunea distanță față de putere. Celelalte două dimensiuni sunt mai puțin valorificate și au fost, în general, reformulate în studii ulterioare. Să subliniem că în a doua ediție a cărții sale *Culture and organization, Software of the mind* (2001), G. Hofstede a adăugat și o a cincea pereche de dimensiuni: perspective pe termen lung/scurt. Dacă primul pol al acestui continuu (PTL) descrie culturile alcătuite din subiecți sociologic majoritar orientați spre moderație, spirit adaptativ, orientarea spre recompense viitoare, cel de-al doilea (PTS) lămurește cum opțiunea implicită a membrilor societății este spre tradiționalism, respectarea obligațiilor sociale, pe baza unei atitudini regresive sau centrate pe prezent.

Rezumînd succint, modelul lui G. Hofstede inventariază cele mai importante tipare atitudinale din mediul organizațional, care în urma analizei datelor s-au grupat în cinci factori: *individualism/colectivism* (centrarea pe sine în realizarea personală/centrarea pe grup și pe reușita de grup), *distanța față de putere* (relația simbolică dintre supraordonat și subordonat în organizație), *evitarea incertitudinii* (raportarea față de schimbare), *masculinitate/feminitate* (centrarea pe sarcină și performanță, în dauna centrării pe relație și pe calitatea ei), *perspectiva pe termen lung/scurt* (raportarea oportunistă sau organicistă față de dinamica organizațională).

Tabelul nr. 2 Ierarhizare - modelul Hofstede – enumerare ordinală (*apud* Hofstede, 2003)

Nr. Crt.	Țara	Distanța față de putere	Evitarea incertitudinii	Individualism	Masculinitate
1.	Africa (Est) - regiune	22	36	34	39
2.	Africa (Vest) regiune	10	34	40	30
3.	Țări arabe – regiune	7	27	26	23
4.	Argentina	35	12	22	20
5.	Australia	41	37	2	16
6.	Austria	53	24	18	2
7.	Belgia	20	5	8	22
8.	Brazilia	14	21	26	27
9.	Canada	39	41	4	24
10.	Chile	24	12	38	46
11.	Columbia	17	20	49	11
12.	Costa-Rica	43	12	46	48
13.	Danemarca	51	51	9	50
14.	El Salvador	18	5	42	40
15.	Ecuador	8	28	52	13
16.	Finlanda	46	31	17	47
17.	Franța	15	12	10	35
18.	Germania	43	29	15	9
19.	Marea Britanie	43	47	3	9
20.	Grecia	27	1	30	18
21.	Guatemala	3	3	53	43
22.	Hong-Kong	15	49	37	18
23.	Indonezia	8	41	47	30
24.	India	10	45	21	20
25.	Iran	29	31	24	35
26.	Irlanda	49	47	12	7
27.	Israel	52	19	19	29
28.	Italia	34	23	7	4
29.	Jamaica	37	52	25	7
30.	Japonia	33	7	22	1
31.	Coreea de Sud	27	16	44	41
32.	Malaesia	1	46	36	25
33.	Mexic	6	18	32	6
34.	Olanda	40	35	4	51
35.	Norvegia	47	38	13	52
36.	Noua Zeelandă	50	40	6	17
37.	Pakistan	32	24	47	25
38.	Panama	2	12	51	34
39.	Peru	22	9	45	37
40.	Filipine	3	44	31	11
41.	Portugalia	24	2	34	45
42.	Singapore	13	53	40	28
43.	Africa de Sud	35	39	16	13
44.	Spania	31	12	20	37
45.	Suedia	47	49	10	53
46.	Elveția	45	33	14	4
47.	Taiwan	29	26	43	32
48.	Thailanda	22	30	40	44
49.	Turcia	18	16	28	32
50.	SUA	38	43	1	15
51.	Uruguay	26	4	29	42
52.	Venezuela	5	21	50	3
53.	Iugoslavia	12	8	34	48

Tabelul nr. 3 Culturi naționale și scoruri specifice la dimensiunile modelului Hofstede – proba VSM94 (selecție)

Culturi naționale	DP	IND	M	EI	PTS/L
Lumea arabă	80	38	52	68	
Australia	36	90	61	51	31
Austria	11	55	79	70	
Belgia	65	75	54	94	
Bulgaria *	70	30	40	85	
Cehia *	57	58	57	74	13
Finlanda	33	63	26	59	
Franța	68	71	43	86	
Danemarca	18	74	16	23	
Germania	35	67	66	65	31
Grecia	60	35	57	112	
Ungaria *	46	80	88	82	50
India	77	48	56	40	61
Italia	50	76	70	75	
Olanda	38	80	14	53	44
Polonia*	68	60	64	93	32
Portugalia	63	27	31	104	
România *	90	30	42	90	
Spania	57	51	42	86	
Suedia	31	71	5	29	33
Turcia	66	37	45	85	
Marea Britanie	35	89	66	35	25
Statele Unite	40	91	62	46	29

\* Valori estimate de către Hofstede pe baza unor grupe expert. Fiecare indice variază, în general, între 1-100.

## Evaluarea cercetării lui G. Hofstede

În prima ediție a cărții sale, G. Hofstede (1980, p. 21) a oferit binecunoscuta definiție a culturii ca „programare mentală care distinge membrii unui grup de membrii unui alt grup”. Și această definiție este prezentată în termeni de înțelesuri (*meanings*) implicite asumate prin socializare, devenind un fel de "soft" accesibil pe care subiectul îl valorifică asemenea unui „utilitar” în confruntarea cu provocările mediului social.

În toate investigațiile reunite în lucrările sale, autorul evaluează valorile medii pentru fiecare dimensiune pe eșantioane reprezentative sau parțial reprezentative a membrilor fiecărei culturi. Cercetătorul ne atrage atenția asupra *erorii ecologice* (*ecological fallacy*), care se cuvine evitată, căci inferențele de la nivel societal nu pot fi transferate la nivel individual. Altfel spus, dacă două culturi diferă prin profilul lor identitar pe baza celor patru dimensiuni evocate, faptul în sine nu legitimează concluzia conform căreia oricare doi membrii ai culturii respective trebuie să se diferențieze similar. De exemplu, nu se poate afirma că „toți americanii sunt mai

individualiști decât *toți* sudcoreenii”, deși media scorurilor pe dimensiunea individualism / colectivism indică o pronunțată disponibilitate a americanilor pentru individualism, și una intensă a sud-coreenilor pentru colectivism. Dar eroarea de suprageneralizare se cuvine evitată, fiind ilegală, ea trebuind reformulată astfel: „marea majoritate a americanilor sunt mai individualiști decât mare parte din sud-coreenii”, ceea ce nu exclude posibilitatea ca *unii* (puțini sociologic) subiecți sud-coreeni să fie mai individualiști decât *unii* subiecți americani. (vezi figura nr. 1)

Eroarea ecologică (*ecological fallacy*)

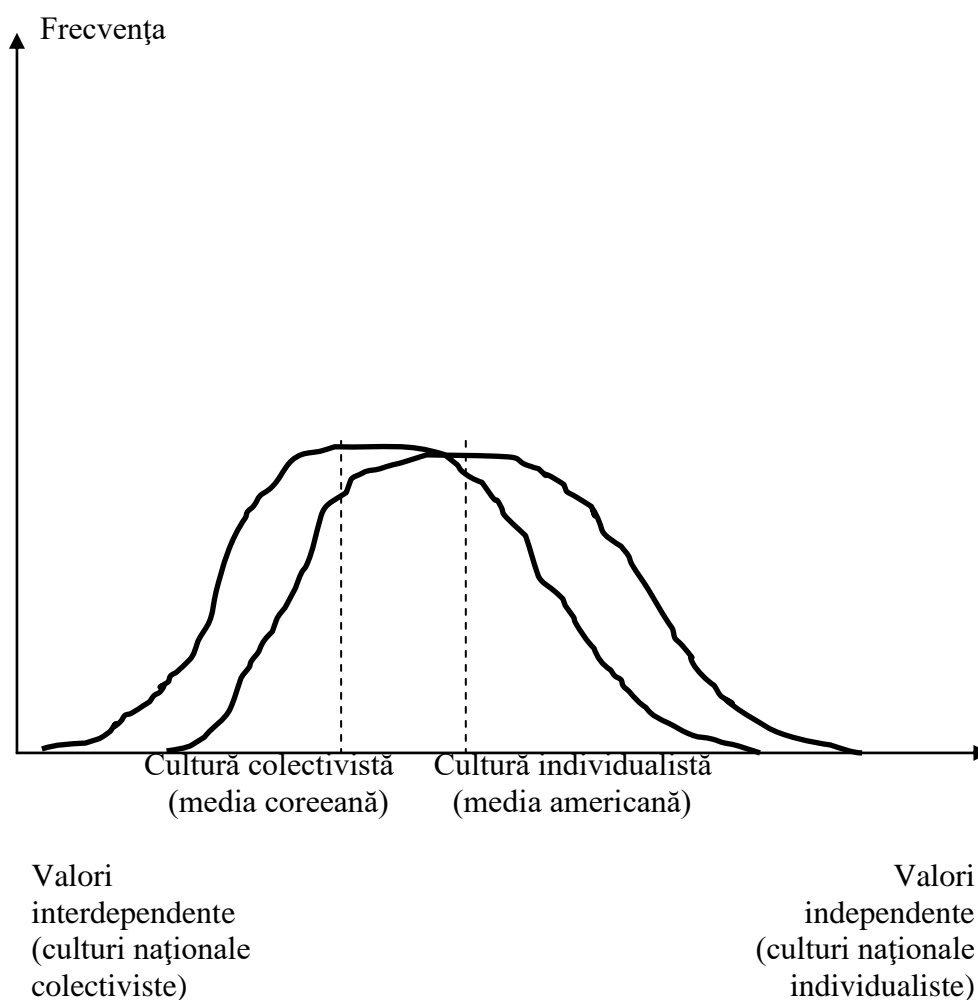


Figura nr. 1. Descrierea erorii ecologice

Oricum, mediile scorurilor pentru culturile naționale reprezintă valorile prevalente în acest eșantion național.

În figura nr. 2 se prezintă corelația dintre distanța față de putere și individualism, relație care relevă un număr de *patternuri* grupale. În colțul dreapta jos se află grupul latin (distanță crescută față de putere / individualism crescut) caracterizat de G. Hofstede în termenii de *individualism dependent*. Paternul opus, numit *colectivism independent*, e reprezentat de Israel și Austria, majoritatea țărilor

din lumea a treia fiind localizate în cadranul dreapta-sus, descris de un *colectivism dependent*. Totodată, cele mai multe națiuni vestice industrializate se află în cadranul stînga-jos, exprimînd un *individualism independent*. Figura nr. 2 demonstrează și prezența unei legături negative dintre cele două dimensiuni ( $r = -.67$ ), ambele corelînd, la rîndul lor, cu indicii de dezvoltare economică, cum ar fi produsul intern brut:  $r = -.65$  între PIB și distanța față de putere, respectiv și  $r = +.82$  între PIB și individualism.

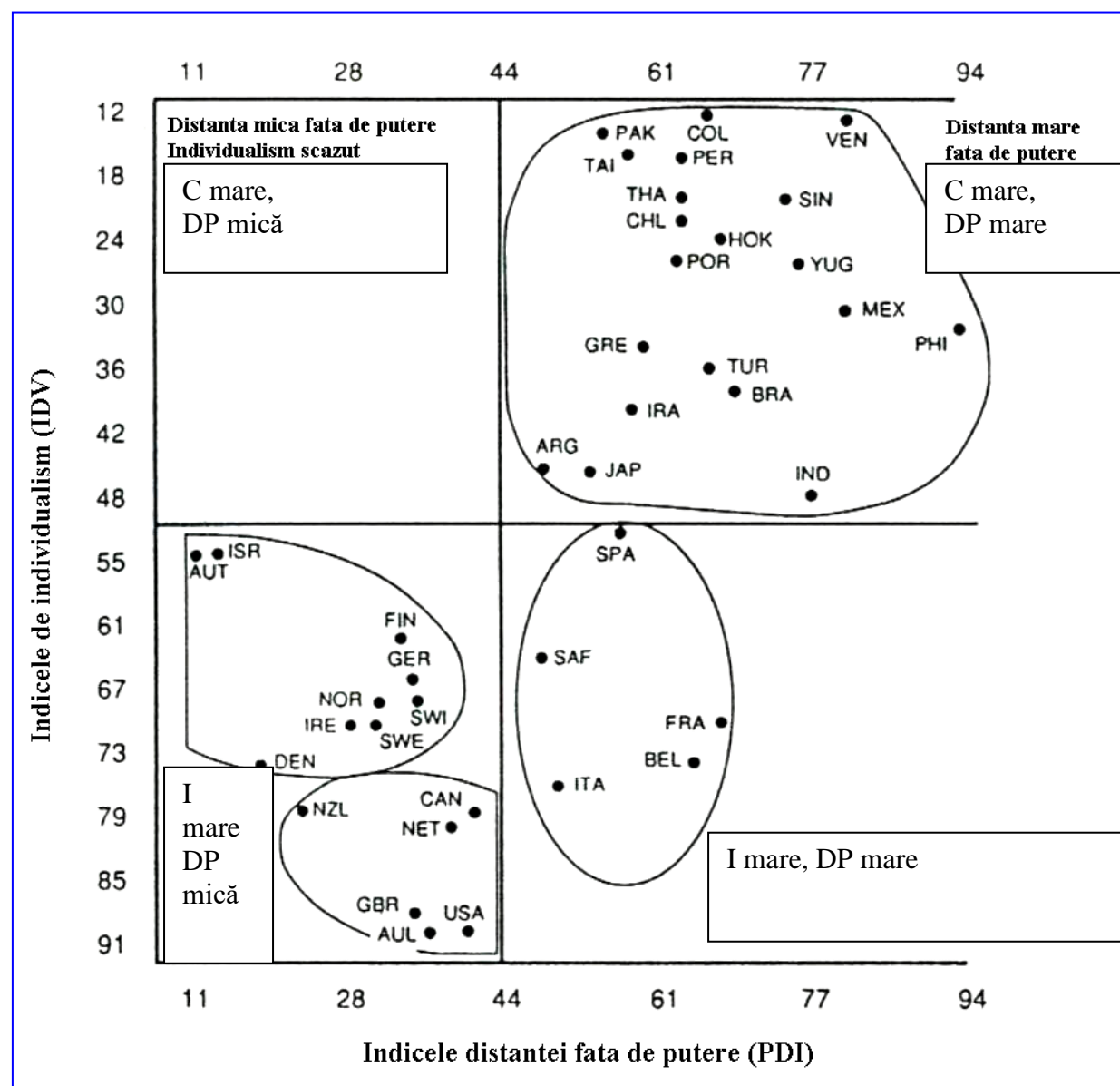


Fig. 2. Corelația dintre distanța față de putere și individualism (*apud* Hofstede, 1980/2001)

Pentru a confirma imaginea rezultată, s-a realizat o analiză factorială a itemilor relevanți din proba originală. După anumite ajustări, cei 32 itemi inițiali au oferit o soluție explicativă trifactorială. Primul factor este o combinație de individualism și distanța față de putere, al doilea reprezintă masculinitatea, iar al treilea corespunde

evitării incertitudinii. Din motive conceptuale, G. Hofstede a menținut o distincție între individualism și distanța față de putere, justificând opțiunea prin faptul că dispariția corelației dintre cei doi factori este posibilă doar dacă variația bunăstării naționale este controlată.

Itemii referitori la distanța față de putere, de genul temerii angajaților de a se împotrivi autorității, cei privitori la luarea deciziilor într-un mod nedemocratic, precum și preferința pentru consultare în luarea deciziilor, sunt construiți de autor în contextul în care membrii societății acceptă „natural” sau nu distribuția inegală a puterii în instituții.

Evitarea incertitudinii este articulată în mod asemănător, în baza unor itemi specifici: a nu încălca regulile companiei, fidelitatea față de aceasta și nivelul de anxietate și tensiune la locul de muncă. Conform lui G. Hofstede, această dimensiune reprezintă gradul în care membrii societății se simt inconfortabil în fața incertitudinii și ambiguității, fapt ce îi conduce la căutarea siguranței și menținerea structurilor existente, protejând conformismul.

În ceea ce privește factorul individualism, acesta include în aria sa semantică disponibilitatea temporală acordată propriei persoane sau familiei, libertatea de a aborda munca într-o modalitate proprie, oportunitatea pentru pregătire și condiții psihice bune de lucru. Rezumând, G. Hofstede privește individualismul în termenii susținerii unei relaționări egocentrice în raport cu societatea, indivizii ocupându-se mai mult de ei înșiși. Pe de altă parte, colectivismul reprezintă preferința pentru o relaționare socială strânsă, în care indivizii se bazează pe ajutorul din partea rudelor sau a membrilor grupului în schimbul unei loialități reciproce.

Există o serie de itemi ce vizează masculinitatea, incluzând o relaționare pozitivă cu managerul, cooperare cu ceilalți, câștiguri crescute, impunere. G. Hofstede descrie masculinitatea ca o preferință pentru realizare, eroism, asertivitate și succes material, în opoziție cu feminitatea, care reprezintă orientarea spre relaționare, modestie, acordarea sprijinului celor slabi, calitatea vieții.

Cele patru dimensiuni au fost corelate cu 7 indicatori economici, demografici și geografici. De exemplu, dimensiunea distanței față de putere corelează pozitiv cu conformismul și negativ cu independența și autoritarismul scăzut. Culturile naționale în care s-a obținut o distanță față de putere scăzută evaluează negativ supravegherea strictă și preferă luarea deciziilor în manieră consultativă. Un predictor semnificativ al distanței față de putere în cele 40 de țări din eșantionul inițial l-a reprezentat latitudinea geografică. G. Hofstede explică acest tip de relaționare ca rezultat al necesităților tehnologice în scopul supraviețuirii în țările cu climă rece. Nu a postulat



o relație cauzală între temperatura mediului și distanța față de putere, dar factorii asociați climei sunt considerați o verigă în înlanțuirea cauzală, care pe parcursul unui lung proces de adaptare conduce la diferențieri interculturale în structura socială.

Un alt exemplu este corelația semnificativă  $r = +0.82$  între individualism și bunăstarea economică (P.I.B pe cap de locuitor). În țările cu o valoare scăzută a individualismului, conformismul e acceptat, iar autonomia este puțin valorizată, în timp ce în țările cu o valoare crescută a individualismului se aspiră spre varietate, iar securitatea nu este văzută ca importantă.

### **Relația cultură – valori**

Folosirea valorilor pentru a descrie și interpreta cultura a valorificat o tradiție de cunoaștere îndelungată. Paradigma hofstediană a condus la identificarea unor *tipare atitudinale fundamentale cu semnificații transculturale*, corespunzând celor cinci dimensiuni culturale, universal valabile, iar acestea s-au întemeiat pe valori instrumentale. Descriind *patternul relațiilor dintre subordonat și supraordonat în ierarhiile organizaționale, cel al strategiei realizării de sine, al centrării pe sarcină în dauna centrării pe relație, al atitudinii față de schimbare, precum și al favorizării clipei în dauna dezvoltării organice*, G. Hofstede a furnizat o descriere a conceptelor-reper din modelul său prin intermediul unei lecturi axiologice. Astfel, distanța față de putere indică măsura în care membrii cu mai puțină putere într-o organizație sau instituție acceptă și se așteaptă ca puterea să fie distribuită inegal. Aceasta reprezintă inegalitatea definită de cei în subordine, nu de superiori, ceea ce sugerează că nivelul inegalității într-o societate este susținut atât de subordonați, cât și de lideri. Puterea și inegalitatea sunt, bineînțeles, stări de fapt fundamentale pentru orice societate și orice persoană cu un minim de experiență în tiparele de relaționare interpersonale poate proba faptul că toate societățile sunt inegale, însă unele societăți promovează inegalitatea mai mult decât altele.

Individualismul, pe de-o parte, și colectivismul, pe de altă parte, se referă la măsura în care indivizii sunt integrați în grupuri. Opțiunea individualistă caracterizează societățile în care legăturile dintre indivizi sunt mai slabe: se așteaptă de la fiecare persoană să aibă grijă de ea însăși și de rudele imediate. În versiunea identitară colectivistă găsim societățile în care, încă de la naștere, oamenii sunt integrați în grupuri puternic coezive, configurate adesea în rețelele familiilor extinse (cu unchi, mătuși și bunici) care continuă să-i protejeze în schimbul unei loialități indiscutabile. Trebuie menționat că în acest context, cuvântul „colectivism” nu are un

sens politic, el referindu-se la un grup, nu la un stat. De asemenea, trebuie adăugat faptul că tiparul atitudinal la care se referă această dimensiune este vital în metabolismul identitar, caracterizând toate societățile din lume.

Masculinitatea și opusul său, feminitatea, are în vedere distribuirea rolurilor între sexe, un alt aspect fundamental pentru orice societate, pentru care au fost activate o varietate de soluții comportamentale. Studiile au relevat faptul că valorile femeilor variază mai puțin de la o societate la alta comparativ cu cele ale bărbaților, precum și că de la o țară la alta, între valorile bărbaților se integrează o dimensiune de la foarte asertivă, competitivă și foarte diferită față de valorile femeilor, la una foarte modestă, preocupantă și asemănătoare cu valorile femeilor. Polul asertiv a fost denumit „masculinitate”, iar cel „sensibil”, „preocupat” a fost calificat convențional drept „feminitate”. Femeile din țările feminine au aceleași valori ale modestiei, disponibilității interpersonale ca și bărbații; în țările masculine, ele sunt mai asertive și competitive, dar nu în aceeași măsură ca și bărbații, astfel că în aceste culturi naționale se formează un decalaj între valorile femeilor și cele ale bărbaților.

Evitarea incertitudinii tratează problema toleranței unei societăți față de incertitudine și ambiguitate, pentru ca în final să vizeze căutarea adevărului social funcțional. Dimensiunea indică strategia evaluativă prin care o cultură programează membrii săi să se simtă fie inconfortabil, fie confortabil în situații nestructurate. Situațiile nestructurate sunt situații noi, neobișnuite, necunoscute, surprinzătoare, diferite față de ceea ce e uzual. Culturile care evită incertitudinea încearcă să minimalizeze posibilitatea de apariție a acestor situații prin legi și reguli stricte, prin măsuri de siguranță și securitate, iar la nivel filosofic și religios prin credința în adevărul absolut: „poate exista un singur adevăr și noi îl deținem”. Oamenii din aceste culturi sunt de asemenea mai emoționali și motivați de o energie interioară. Tipul opus, al culturilor care acceptă incertitudinea, se caracterizează printr-o toleranță mai mare a opiniilor diferite față de propria opinie, de poziția personală stereotipă cu care sunt obișnuiți. Astfel, membrii acestor culturi încearcă să aibă cât mai puține reguli, iar la nivel filosofico-religios sunt relativști și permit conviețuirea mai multor curente în același spațiu al dezbaterii sociale. Subiecții individuali aparținând acestor culturi sunt mai flegmatici, contemplativi și se arată a fi mai reținuți din punctul de vedere al expresivității emoționale.

Orientarea pe termen lung și opusul său, orientarea pe termen scurt, reprezintă a cincea dimensiune studiată de Hofstede, ea fiind adăugată în urma modelului de chestionar alcătuit de echipa lui M. H. Bond din *Chinese Culture Connection*. Valorile asociate cu orientarea pe termen lung sunt cumpătarea și perseverența. Cele

asociate cu orientarea pe termen scurt sunt respectul pentru tradiție, îndeplinirea obligațiilor sociale și protejarea aparențelor. Atât valorile evaluate pozitiv, cât și cele evaluate negativ ale acestei dimensiuni se găsesc în învățăturile confucianiste, curentul filosofic cel mai influent din China; totuși această dimensiune se aplică și țărilor fără o moștenire confucianistă.

### **Limitele studiului realizat de G. Hofstede**

Criticile referitoare la cercetarea lui G. Hofstede se referă la faptul că subiecții au fost aleși din cadrul unei singure organizații, nefiind reprezentativi pentru întreaga comunitate națională pentru care au fost generalizate rezultatele.

O altă critică la adresa studiului are în vedere construirea dimensiunilor la nivelul grupal, cu toate că datele au fost colectate individual. Scorurile medii ale acestor dimensiuni exprimă, însă, o *tendință* înspre favorizarea anumitor nivele de relaționare cu “celălalt”, ce joacă un rol predictiv interindividual.

Cu toate aceste limite, *patternurile* de asociere descoperite de G. Hofstede, alcătuite din țări aflate într-o anumită proximitate, coincid cu regiunile geo-politice, ceea ce conferă validitate instrumentelor folosite. Rămîne de asemenea solidă explicația diferenței interstatale cu ajutorul variabilelor economice, tehnologice și geografice.

Principalele obiecții pot fi rezumate astfel:

- studiul a fost efectuat într-o singură companie (IBM), cu un nucleu american puternic și cu un specific organizațional pronunțat, fapt care poate favoriza un set de norme și reguli particulare, întreținute de propria cultură. Faptul că G. Hofstede descoperă diferențe inter-țări *in pofida* acestei omogenități organizaționale devine, așadar, mai degrabă un atu al demersului său decît o slăbiciune, căci rezultatele semnalează puterea culturii în modelarea distinctă a comportamentului organizațional în ciuda unor influențe unificatoare;
- au fost investigate doar anumite departamente (marketing, servicii), în care predominau persoane de gen masculin, ceea ce a evidențiat omogenitatea eșantionului (or, era de dorit o selecție cît mai eterogenă a subiecților investigați, pentru a spori validitatea concluziilor);
- nu în ultimul rînd, se pune întrebarea „în ce măsura datele colectate cu peste 30 de ani în urmă mai pot fi valide astăzi”? Tocmai din acest motiv, în anii care au urmat cercetării inițiale au fost organizate numeroase alte studii care au lărgit aria de cuprindere a culturilor naționale, dar majoritatea au confirmat tendințele semnalate în

demersul metodologic original, dar și au subliniat o anumită dinamică istorică a acestor dimensiuni, chiar dacă inerțială (Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010).

Prin chiar titlul cărții sale, „*Culture's Consequences*”, autorul tratează cultura ca factor cauzal al comportamentului social și scoate în evidență corelația foarte puternică (+0,82) dintre scorurile la individualism și produsul intern brut / cap de locuitor. Rezultatele pot fi interpretate în sensul că individualismul are legătură sau este în relație strânsă cu "țările bogate și prospere". Dar corelația nu indică sensul influențelor, acestea putând fi bilaterale (adică individualismul poate crea prosperitate, după cum prosperitatea potențează anumite trăsături ale individualismului).

S-a relevat că există țări care fac excepție de la tendința corelațională evocată, cum ar fi Japonia sau Hong Kong (care sunt non-individualiste, dar prospere), însă acestea cunosc o însemnată dinamică istorică, care favorizează asimilarea individualismului. O asemenea hibridare sporește ponderea individualismului printre speciile comportamentului social în dauna colectivismului, care rămâne, însă dominant, fiind inserat în durată lungă istorică (Braudel, 1958/1996).

### **Reconfigurări recente ale modelului dimensiunilor culturale elaborat de G. Hofstede**

În ultimii ani, echipele coordonate de Geert Hofstede au adâncit cercetarea dimensiunilor culturale pe un număr impresionant de culturi naționale, iar analizele factoriale efectuate au permis nuanțarea modelului inițial atât de binecunoscut, rezultat în urma aplicării probei VSM94, care opera cu 5 factori (Hofstede, Hofstede, Minkov, Vinken, 2009). Proba cea mai recentă validată în cercetări interculturale *Values Survey Module 2008 (VSM08)* adaugă alte două dimensiuni polare, pe un continuum semantic: indulgență (*indulgence*) vs. restrângere (*restraint*), precum și monumentalismul (*monumentalism*) vs. renunțarea se sine (*self-effacement*). Prima dimensiune evocată discriminează între culturile care furnizează natural gratificații pentru dorințele și sentimentele oamenilor, subiecții care compun aceste societăți își oferă mai mult timp liber, sunt mai deschiși către relații pline de convivialitate cu "celălalt", se angajează cu mai multă ușurință în relații de natură sexuală, spre deosebire de culturile restrictive, care sunt alcătuite din oameni care se auto-cenzurează și care știu în mai mică măsură să se bucure pentru tot ceea ce le oferă viața.

Cealaltă dimensiune, mai puțin studiată, indică, la un pol, cum monumentalismul descrie maniera în care societățile recompensează indivizii care

sunt, metaforic vorbind, tratați ca ”monumentele”, adică ”mândri și neschimbători”, spre deosebire de polul celălalt, al renunțării de sine, în care oamenii care le compun sunt precumpănitor umili și schimbători. Întregul set de date colectat în ultimele decenii a alcătuit una dintre cele mai complexe baze de date de factură interculturală, care cuprinde 110 culturi naționale sau arii culturale, iar rezultatele acestui ultim model îl redăm în tabelul nr. 4. Precizăm că ultima dimensiune, monumentalism vs. renunțare de sine nu a fost inclusă în această hartă culturală, ea urmînd a fi resemantizată, așa cum reiese și din foarte recenta ediție a 3-a a cărții care a avut, la apariția sa, un impact atît de important: *Cultures and Organizations: Software for the Mind*, redactată acum de un colectiv format din Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede și Michael Minkov (2010).

Tabelul nr. 4

Harta lumii pe baza dimensiunilor culturale din ultimul model elaborat de către Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede și Michael Minkov (2010) – scoruri convenționale la proba VSM08 (în general, între 0-100)

Cultura națională / Aria culturală	Distanță față de putere DP	Individualism I/C	Masculinitate/ Femininitate M/F	Evitarea incertitudinii EI	Persp. Termen scurt/lung PTS/L	Indulgență/ Restrîngere In/Re
Africa de Est	64	27	41	52	32	40
Africa de Sud	NS	NS	NS	NS	34	63
Africa de Sud - albi	49	65	83	49	NS	NS
Africa de Vest	77	20	46	54	9	78
Albania	NS	NS	NS	NS	61	15
Algeria	NS	NS	NS	NS	26	32
Andorra	NS	NS	NS	NS	NS	65
Arabia Saudită	NS	NS	NS	NS	36	52
Argentina	49	46	56	86	20	62
Armenia	NS	NS	NS	NS	61	NS
Australia	36	90	61	51	21	71
Austria	11	55	79	70	60	63
Azerbaijan	NS	NS	NS	NS	61	22
Bangladesh	80	20	55	60	47	20
Belarus	NS	NS	NS	NS	81	15
Belgia flamandă	61	78	43	97	NS	NS
Belgia francofonă	67	72	60	93	NS	NS
Belgia	65	75	54	94	82	57
Bosnia	NS	NS	NS	NS	70	44
Brazilia	69	38	49	76	44	59
Bulgaria	70	30	40	85	69	16
Burkina Faso	NS	NS	NS	NS	27	18
Canada	39	80	52	48	36	68
Canada francofonă	54	73	45	60	NS	NS

Chile	63	23	28	86	31	68
China	80	20	66	30	87	24
Cipru	NS	NS	NS	NS	NS	70
Columbia	67	13	64	80	13	83
Coreea de Sud	60	18	39	85	100	29
Costa Rica	35	15	21	86	NS	NS
Croația	73	33	40	80	58	33
Danemarca	18	74	16	23	35	70
Ecuador	78	8	63	67	NS	NS
Egipt	NS	NS	NS	NS	7	4
Elveția	34	68	70	58	74	66
Elveția francofonă	70	64	58	70	NS	NS
Elveția germanofonă	26	69	72	56	NS	NS
Estonia	40	60	30	60	82	16
Filipine	94	32	64	44	27	42
Finlanda	33	63	26	59	38	57
Franța	68	71	43	86	63	48
Georgia	NS	NS	NS	NS	38	32
Germania	35	67	66	65	83	40
Germania de Est	NS	NS	NS	NS	78	34
Ghana	NS	NS	NS	NS	4	72
Grecia	60	35	57	112	45	50
Guatemala	95	6	37	101	NS	NS
Hong Kong	68	25	57	29	61	17
India	77	48	56	40	51	26
Indonezia	78	14	46	48	62	38
Iordania	NS	NS	NS	NS	16	43
Irak	NS	NS	NS	NS	25	17
Iran	58	41	43	59	14	40
Irlanda	28	70	68	35	24	65
Islanda	NS	NS	NS	NS	28	67
Israel	13	54	47	81	38	NS
Italia	50	76	70	75	61	30
Jamaica	45	39	68	13	NS	NS
Japonia	54	46	95	92	88	42
Letonia	44	70	9	63	69	13
Lituania	42	60	19	65	82	16
Luxemburg	40	60	50	70	64	56
Macedonia	NS	NS	NS	NS	62	35
Malaysia	104	26	50	36	41	57
Mali	NS	NS	NS	NS	20	43
Malta	56	59	47	96	47	66
Marea Britanie	35	89	66	35	51	69
Maroc	70	46	53	68	14	25
Mexic	81	30	69	82	24	97
Moldova	NS	NS	NS	NS	71	19
Muntenegru	NS	NS	NS	NS	75	20
Nigeria	NS	NS	NS	NS	13	84
Norvegia	31	69	8	50	35	55
Noua Zeelandă	22	79	58	49	33	75
Olanda	38	80	14	53	67	68
Pakistan	55	14	50	70	50	0
Panama	95	11	44	86	NS	NS
Peru	64	16	42	87	25	46

Polonia	68	60	64	93	38	29
Porto-Rico	NS	NS	NS	NS	0	90
Portugalia	63	27	31	104	28	33
Rep. Dominicană	NS	NS	NS	NS	13	54
Rep. Kirghiză	NS	NS	NS	NS	66	39
Republica Cehă	57	58	57	74	70	29
România	90	30	42	90	52	20
Rusia	93	39	36	95	81	20
Rwanda	NS	NS	NS	NS	18	37
Salvador	66	19	40	94	20	89
Serbia	86	25	43	92	52	28
Singapore	74	20	48	8	72	46
Slovacia	104	52	110	51	77	28
Slovenia	71	27	19	88	49	48
Spania	57	51	42	86	48	44
Statele Unite	40	91	62	46	26	68
Suedia	31	71	5	29	53	78
Surinam	85	47	37	92	NS	NS
Taiwan	58	17	45	69	93	49
Tanzania	NS	NS	NS	NS	34	38
Țările arabe	80	38	53	68	23	34
Thailanda	64	20	34	64	32	45
Trinidad-Tobago	47	16	58	55	13	80
Turcia	66	37	45	85	46	49
Ucraina	NS	NS	NS	NS	86	14
Uganda	NS	NS	NS	NS	24	52
Ungaria	46	80	88	82	58	31
Uruguay	61	36	38	100	26	53
Venezuela	81	12	73	76	16	100
Vietnam	70	20	40	30	57	35
Zambia	NS	NS	NS	NS	30	42
Zimbabwe	NS	NS	NS	NS	15	28

Obs. NS = scor nestudiat / dimensiune culturală.

Toate aceste resurse de cunoaștere furnizate de către modelul lui G. Hofstede au lărgit considerabil teritoriul cunoașterii interculturale, fiind însoțit și un ansamblu foarte bogat de descriptori comportamentali pentru fiecare scor specific. Valorificându-le, un specialist interesat în diagnoza și intervenția organizațională într-o cultură diferită de cea cu care este familiarizat ar putea activa acele tipare comportamentale eficace, în așa fel încât să sincronizeze codurile semantice ascunse ale acțiunilor partenerilor de rol. Doar astfel intervenția în organizațiile multiculturale poate să își probeze performanța.

## Diagnoze românești (1) – modelul Hofstede.

### Dimensiuni culturale în Vestul României: individualismul autarhic

Dimensiunile culturale reprezintă cele mai profunde tipare atitudinale implicate pe care actorii sociali le angajează în relația cu "celălalt". În cele ce urmează, vom rezuma rezultatele unei cercetări care vizează obținerea unor profiluri culturale pe baza metodologiei propuse de G. Hofstede (1980/2001), tocmai pentru a completa, prin analiza pe un eșantion reprezentativ, aspectul lacunar al evaluărilor despre „cultura organizațională românească” majoritară. Miza cercetării, așadar, a constituit-o examinarea impactului specificului cultural asupra *patternurilor* valorice, atitudinale și comportamentale din mediul organizațional românesc, fixându-ne asupra a ceea ce convențional este denumită Regiunea de dezvoltare Vest. Metodologia angajată a fost deopotrivă cantitativă și calitativă, înțelegând că o topică atât de dificilă și greu de cuprins în cadre semnificative nu poate fi studiată doar cu un instrumentar standardizat, cantitativ, precum cel furnizat de G. Hofstede. Astfel, în prima parte a cercetării am utilizat o metodologie preponderent cantitativă, organizând o anchetă psihosociologică prin aplicarea unei probe specifice (VSM94), derulată pe un eșantion regional reprezentativ pentru populația activă din Regiunea de dezvoltare Vest (alcătuită din județele Timiș, Arad, Caraș-Severin și Hunedoara), format din de 1058 de subiecți.

De asemenea, în partea secundă a investigației de teren am optat pentru o metodologie preponderent calitativă, prin coordonarea a 7 focus-grupuri desfășurate în organizații de diferite mărimi (de la IMM-uri la corporații multinaționale de mari dimensiuni). Caracteristicile demografice ale eșantionului au fost următoarele: 1058 de subiecți (populație activă: 18-65 de ani / B, 18-60 de ani / F), din care 52 % bărbați, 48 % femei; cu o medie de vîrstă de 38,2 ani.

Rezultatele obținute la proba VSM 94 (punctaj convențional) sunt redată în tabelul nr. 5

Tab. nr. 5 Dimensiuni culturale în vestul României

DIMENSIUNE CULTURALĂ	Scor convențional
DP (distanță față de putere)	51
I/C (individualism-colectivism)	50
M/F (masculinitate-femininitate)	25
EI (evitarea incertitudinii)	69
PTL/PTS (perspectiva pe termen lung / scurt)	34



Conform rezultatelor cercetării noastre, scorul pe eșantionul românesc ne situează la granița dintre aria *colectivismului dependent* și cea a *individualismului dependent* (cluster de țări care grupează ariile culturale caracterizate ca fiind preponderent cu distanță mare față de putere, dar mai pronunțat colectiviste, respectiv individualiste), fapt menționat în reprezentarea grafică aferentă (vezi figura nr. 3, mențiunea RO 5V).

Vom prezenta succint și alte rezultate relevante în aria culturală balcanică ale probei VSM94, care ne îngăduie să nuanțăm portretul cultural al organizațiilor din regiune (vezi tabelul nr. 6). Ansamblul acestor rezultate au fost comparate cu cele obținute într-un studiu similar Gallup din 2005 derulat la nivel național, precum și cu investigațiile psihosociologice anterioare care valorifică modelul Hofstede în cadrul unor eșantioane românești.

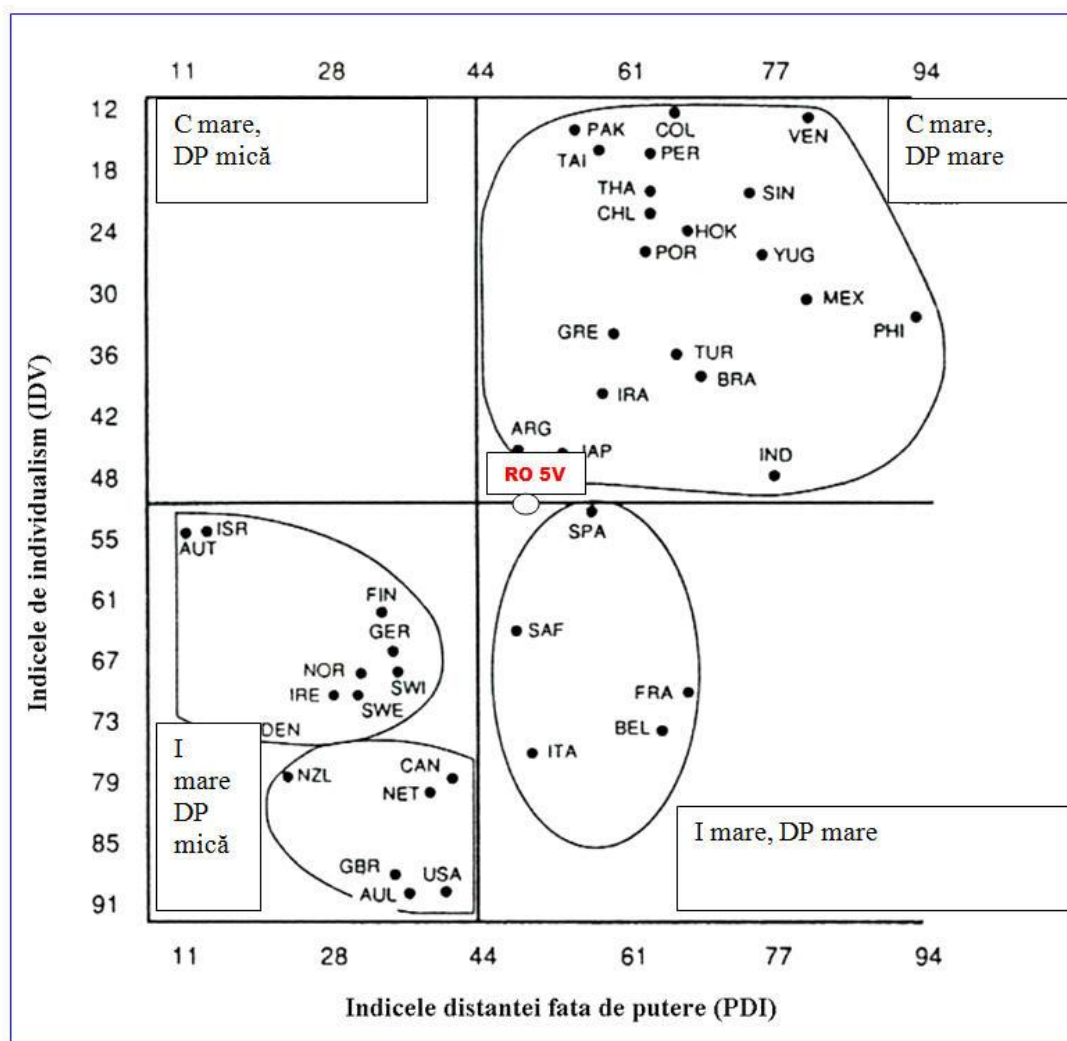


Figura nr. 3 – Harta dimensiunilor culturale în funcție de culturile naționale investigate – plasarea simbolică a eșantionului românesc

Așadar, studiul a configurat un portret organizațional majoritar caracterizat de retractilitate și formalism în relația cu supraordonatul simbolic (distanță mare față de putere), colectivism moderat sau, cum îl vom califica de acum, o specie aparte de „individualism autarhic”, centrarea pe relație în dauna performanței organizaționale (feminitate pronunțată), atitudine temătoare față de schimbare (scoruri mari la evitarea incertitudinii), precum și o orientare precumpănitor pe termen scurt. Demersul nostru sugerează o dată în plus puterea rețelelor valorice de fundal, precumpănitor asistențiale, privite ca principali predictorii deopotrivă pentru ansamblul emoțiilor activate, cât și pentru specificul comportamentelor organizaționale angajate de subiecți.

Tabelul nr. 6

Rezultate comparative cu alte cercetări relevante din România / Balcani – dimensiuni culturale propuse de Geert Hofstede – scoruri convenționale la proba VSM94

Cercetare reper / dimensiuni culturale	DP	I/C	M/F	EI	PTS/L
Gavreliuc (2009) – eșantion regional reprezentativ, Regiunea V Vest, 1058 subiecți	51	50	25	69	34
Spector <i>et al.</i> (2001a), România, 455 subiecți, eșantion național	26	47	23	50	55
Luca (2005, I), eșantion național reprezentativ, 1076 de subiecți.	29	49	39	61	42
Luca, (2005, II), eșantion național reprezentativ, 1076 de subiecți.	33	49	39	61	42
România – estimări G. Hofstede	90	30	42	90	-
Bulgaria (2001)	55	41	48	64	33
Bulgaria – estimări G. Hofstede	70	30	40	85	-
Grecia, fosta Iugoslavie, Balcani – estimări Hofstede	76	27	21	88	-

De asemenea, dorim să redeschidem succint discuția asupra proprietăților psihometrice ale probei VSM 94, care a constituit sursa unor dezbateri de specialitate aprinse (Spector *et al.*, 2001b, Hofstede, 2002). (vezi tabelul nr. 7)

Tabelul nr. 7 Consistența internă pentru dimensiunile probei VSM94 obținute în cercetarea din zona de vest a României

DIMENSIUNE CULTURALĂ	Alpha Cronbach
DP (distanță față de putere)	0,57
I/C (individualism-colectivism)	0,60
M/F (masculinitate-feminitate)	0,58
EI (evitarea incertitudinii)	0,52
PTL/PTS (perspectiva pe termen lung / scurt)	0,78

În ce ne privește, rezultatele coeficientului Alpha Cronbach se află la limita acceptabilității chiar și pentru pragul cel mai „liberal” – 0.60 –, probînd astfel o consistență internă în general modestă. Se sugerează, și pe această cale, întocmai ca și în urma resemantizării individualismului autohton, nevoia reelaborării unor noi probe tematice, care să conjughe perspectiva metodologică *etică* cu cea *emică*.

Rezumînd, ceea ce frapa în întîlnirea directă cu subiecții era nevoia de redefinire a „individualismului” și a conceptelor conjugate din proba lui G. Hofstede, care se abăteau semnificativ de la aria semantică originală. Să examinăm pe scurt „individualismul”, așa cum a reieșit descris îndeosebi în cadrul focus-grupurilor clarificatoare.

În fond, orice proiect social major se cuvine să pornească de la „ceea ce suntem”. Și cum prea frecvent am experimentat eșecul colectiv, se impune să realizăm un exercițiu autoreflexiv onest, pentru a descoperi „unde e problema din noi”. Iar atunci cînd ne întrebăm „oare cum suntem noi, românii, de fapt”?, una dintre trăsăturile care se impune și care vine foarte de departe, dincolo de experiența comunistă, este cea descrisă metaforic în urmă cu șapte decenii de către Constantin Rădulescu-Motru (1938, pp. 161-170), prin formula „individualismului sufletului românesc”. Văzut ca fiind complet diferit de cel al popoarelor apusene și regăsit în opțiunea aproape anarhică: „românul vrea să fie de capul lui”, acest tip de raportare la istorie exprimă o înclinație care i-a pus pe gînduri pe psihologii interculturali. Așa cum am menționat, odată cu Geert Hofstede, în jurul anului 1980, și mai apoi din ce în ce mai rafinat în ultimele două decenii, s-au derulat cercetări asupra specificului

culturilor naționale, iar dimensiunea cea mai relevantă pusă în evidență a fost cea care disocia între popoarele individualiste (din Occident, Statele Unite, îndeosebi, dar și popoarele din Europa vestică) și cele colectiviste (din Orient, precum cele din Extremul Orient asiatic sau popoarele islamice). În mod tradițional, în studiile din anii 90, țările fost comuniste europene erau calificate drept „colectiviste”, căci veneau după un lung interludiu colectivizat impus politic. România ilustra, însă, o stranie abatere de la „regulă”, dovedind o rîvnă neașteptată pentru valorile individualiste. Dar întocmai ca în anticipările lui C. Rădulescu-Motru, individualismul „românului” era de cu totul altă factură decît cel „tradițional”, precum cel al „americanului”. Bunăoară, pentru „american”, realizarea destinului personal se petrecea nu împotriva „celuilalt”, ci în competiție – loială – cu „celălalt”, în jurul unor norme sociale ce reglementau „jocul social cinstit”, în care „toți au șanse egale la începutul competiției”. Așadar, individualismul clasic nu este împotriva „celuilalt”, ci îl stimulează mai degrabă și pe acesta să se autodepășească, împlinindu-se într-un climat concurențial. Din partener de „întrecere”, la „român” „celălalt” devine adversar sau chiar dușman. Realizarea de sine se petrece peste „celălalt”, dincolo de orice regulă a jocului social, care rămîne doar o formă copiată, negociabilă, evocată doar pentru a fi ocolită. „Întors cu spatele la istorie” - care i-a adus cel mai adesea ratare și dezolare -, printr-un tipar valoric, atitudinal și comportamental pe care îl denumim, în linia lui G. Hofstede, *individualism autarhic*, „românul” încearcă, prin zvîcnituri ale clipei, să adune cît mai mult nu împreună cu „celălalt”, ci în dauna sa, căci „mîine nu se știe”, totul fiind perisabil și nestatornic. Iată o atitudine tipic fanariotă, transferată dincolo de secole în moravurile elitei politice, care ne indică o neobișnuită continuitate în orizontul duratei lungi istorice (Braudel, 1958/1996).

Sintetizînd, individualismul autarhic presupune punerea în valoare a resurselor individuale în realizarea de sine, dar într-un context social caracterizat de solidarizări comunitare deficitare (de unde și calificarea de „autarhic”), care refuză ideea de competiție loială între actori sociali ce se privesc reciproc cu suspiciune și neîncredere, acționează resentimentar și egoist, înțelegînd că oportunitățile sociale sunt arbitrarie și imprevizibile, iar atunci cînd se ivesc, trebuie valorificate cu orice mijloace, inclusiv non-etice. Într-o asemenea rețea de așteptări și conduite, regula socială (normativitatea) nu mai este trans-individuală („deasupra” individului), cum se stabilește în specia clasică a individualismului, proprie societăților cu democrație consolidată, ci este inter-individuală, tranzacțională, articulată în funcție de interesele private și de resursele de putere de care dispun cei ce construiesc interacțiunile sociale. În individualismul autarhic „fiecare e cu fiecare” și realizarea de sine ține de

capacitatea subiectului de a maximiza resursele de capital social informal (actori cu putere în nodurile rețelelor sociale), care la rândul lor sporesc capacitatea subiectului de a aborda oportunitățile biografice, deseori dincolo de normativitatea formală (legală). Totodată, individualismul autarhic ilustrează capacitatea precară a societății de a agrega un ”bine colectiv”, care să conjuge interesele și nevoile individuale într-un mod convergent, iar *oportunismul comportamental* devine opțiunea funcțională de rezolvare a sarcinilor rutiniere, dar mai ales a celor cu miză în relația cu ”celălalt”.

Individualismul autarhic a fost evidențiat precumpănitor prin prelucrarea rezultatelor de natură calitativă provenite din focus-grupuri. Să reproducem câteva formulări tipice ale subiecților în registrul realizării de sine, care se articulează prin intermediul unor descrieri identitare precumpănitor dezangajante și retractile: ”oricum totul iese cum vor ei” (D. M., 34 ani); sau ”n-are rost să vin cu idei în firmă, căci orice aș face, tot nu sunt băgat în seamă” (A. R., 22 ani); ori ”una peste alta, vreau să fiu lăsat în pace, cu ceea ce sunt” (S. T., 48 de ani); așa încât, la fel ca în memorabila exprimare a unui participant la interviul calitativ de grup, ”cea mai bună regulă e cum să ocolesc regulile, căci *cei mari* din asta au făcut *regula*” (A. G., 37 ani).

Experiența cotidiană este grăitoare pentru ilustrarea puterii acestor aserțiuni, căci și omul obișnuit (nu numai reprezentatul unei firme) a intrat într-o asemenea logică pierzătoare, întrucât exercițiul comunicării cu universul instituțional autohton este dezechilibrat la nivel structural „oriunde am privi”. Astfel, de la funcționarul de la primărie sau de la ghișeu al oficiului de pensii, or vînzătorul de la prăvălie, pînă la omul politic de pe cea mai înaltă treaptă în stat, „celălalt instituțional” nu este pentru „român”, de cele mai multe ori, decît o continuă sursă de neîncredere, suspiciune și necazuri. Mai mereu, raportul bilateral se stabilește răsturnat, între cetățeanul de rînd „plecat”, care „îl deranjează” pe vînzător sau funcționar, căruia trebuie să-i cîștige bunăvoința, și nu dinspre un angajat al statului pus în slujba cetățeanului. Iată cum, transgresînd retorica statului democratic, ceea ce subminează dramatic orice construcție socială majoră la noi este tocmai lipsa de încredere în „celălalt”, hrănită într-o lungă istorie de secole de raportare deficientă a spațiului public la cel privat, cu tot cortegiul de atitudini dublicitare ce țin de „negustoria simbolică” a unei societăți centrată nu pe dezvoltare, ci pe supraviețuire.

Prin urmare, putem concluziona că la noi cultura organizațională majoritară exprimă un *pattern* valoric, atitudinal și valoric diferit de cel al majorității țărilor care compun UE, favorizînd autarhismul și retractilitatea interpersonală. Totodată, se pot constata similități între scorurile obținute la dimensiunile culturale între cercetarea derulată în zona de vest a țării și cele de la nivel național coordonate de specialiști

români și străini (I/C, M/F, EI, PTS/PTL), dar și diferențe semnificative (DP). Dimensiunile culturale joacă un rol predictiv important în generarea unor ansambluri de comportamente organizaționale specifice, de unde rezultă și miza deosebită a cunoașterii și valorificării lor, dar, în egală măsură, se cuvine asumat că practicile manageriale și intervențiile organizaționale importate probează o eficacitate evaluativă și operațională modestă, dacă nu își asociază o perspectivă *emică* (din interiorul culturii studiate).

## CAPITOLUL NR. 7 Modelele alternative de explorare a dimensiunilor culturale

### Nuanțări și reformulări conceptuale

Explorările lui G. Hofstede au condus la numeroase studii intra și interculturale pe cele cinci dimensiuni pe care le-a generat modelul său. În particular, explorarea individualismului a devenit tot mai intensă, fiind influențată în mare măsură de contribuția lui H. C. Triandis (1995). În cadrul acestui program de cercetare, H. C. Triandis a realizat distincția între *nivelul de grup* al valorilor, pe care îl denumește *individualism-colectivism* (la fel ca și G. Hofstede), și *nivelul personal* al valorilor, pe care îl va denumi în termenii tendințelor *idiocentrice* și *alocentrice*. Motivul acestei distincții constă în diferențele statusului conceptual al valorilor pentru grupuri și pentru indivizi, măsurarea valorilor individuale necesitând sarcini mai complexe, decât itemii relativ puțini numeroși stabiliți de G. Hofstede.

Astfel, H. C. Triandis a propus ca termenii individualism-colectivism să fie reprezentativi la nivel național, în timp ce termenii idiocentric-alocentric să se refere la orientarea valorilor individuale. Shweder și Bourne (1984/1999) au propus termenii idiocentric-sociocentric, iar Kagitcibasi (1994) a lansat conceptele de “cultură de separație”, respectiv “cultura relației”.

Ceea ce este semnificativ în asocierile conceptuale prezentate mai sus e faptul că persoanele ce trăiesc în culturi individualiste tind spre valori și comportamente idiocentrice, în timp ce culturile colectiviste promovează comportamente și atitudini alocentrice. Forgas și Bond (1985) au demonstrat existența unei asemenea tendințe, comparând percepția subiectivă a evenimentelor sociale în două culturi diferite, rezultând că australienii valorizau competitivitatea, încrederea în sine și libertatea, în timp ce chinezii promovau sentimentul unității, disponibilitatea socială și acceptarea autorității.

Studiile lui Ratner și Hui (2003) în Asia au evidențiat asociația între colectivism și asumarea responsabilității printre subiecții chinezi, nu și printre cei americani, iar Kashima, Foddy, și Platow (2002) au indicat că mecanismele individuale de adaptare egocentrice sunt folosite mai mult de americani decât de japonezi. Cercetînd distribuirea dreptății, Berman, Murphy-Berman și Singh (1985) au arătat că subiecții japonezi și indieni considerau necesitățile familiei ca prioritare în mai mare măsură decât o făceau cei americani sau australieni. Alte studii din aceeași zonă tematică au relevat faptul că subiecții din culturile colectiviste asiatice favorizau precumpănitor egalitatea în dauna echității, activînd o distribuție atribuțională

egalitară, care nu are neapărat legătură cu contribuțiile personale angajate de fiecare membru al grupului, în timp ce cultura individualistă promova un tipar de atribuire contrar, în care contribuția fiecăruia era prețuită și valorizată (Kashima, Siegel, Tanaka și Isaka, 1988).

De asemenea, Triandis, Bontempo, Villareal, Asai și Lucca (1988) au observat că subiecții din culturile colectiviste exprimau comportamente justițiare mai moderate în raport cu membrii grupului lor de apartenență (*in-grup*), comparativ cu subiecții culturilor individualiste, care erau foarte critici față de însoțitorii lor din *in-grup* atunci când era încălcat standardul colectiv. În schimb, ei se comportau similar cu cei din culturile individualiste față de exponenții *out-grupului*, la care se raportau cu multă severitate atunci când norma de grup era încălcată.

În sfârșit, o temă studiată în anii din urmă explorează dacă polurile individualism-colectivism ale scalei unidimensionale sunt opuse, deci exclusive, sau reprezintă tendințe independente. Au existat anchete de teren care atestau că ambele orientări pot exista simultan în aceeași persoană (Singelis *et al.* 1999; Kashima *et al.* 2002), iar analiza factorială a sugerat conceptualizarea dimensiunilor individualism-colectivism ca factori independenți.

## **Relația individualism-colectivism și independență-interdependență**

### ***Planul psihologic - structuri independente-interdependente***

*Independența și interdependența* reprezintă, după cum am amintit în capitolul referitor la formarea identității, două trăsături distincte ale sinelui, prima referindu-se la unicitatea individului, iar a doua punând accent pe legătura și relația cu „celălalt”. Tema *sinelui interdependent/independent* a fost introdusă în literatura de specialitate din România și de sintezele lui P. Iluț (2001, pp. 86-92), iar recenta *Enciclopedie de psihosociologie* (2003) evocă, fie și numai indirect, variabilitatea culturală a sinelui (Iluț, 2003, p. 327-331).

Putem sintetiza principalele caracteristici ale structurii interdependenței și independenței în tabelul nr. 1. Se presupune că indivizii din orice cultură pot avea o structură psihică fie independentă, fie interdependentă. Totodată, se cuvine realizată delimitarea dintre *planul cultural* (vorbind despre colectivism *versus* individualism) și cel *psihologic* (independența *versus* interdependența).



Tabelul nr. 1. Caracteristicile structurilor interdependente și independente

<i>Structura interdependentă</i>	<i>Structura independentă</i>
Trebuința de a fi cu alții, nevoia de atașament, raportarea la alții;	Separarea de ceilalți și de contextul social;
Structură flexibilă; factorii contextuali reglează comportamentul;	Eu delimitat, unitar, ferm, individualizat de contextul social;
Pune accent pe ocuparea unui loc social corespunzător personalității, pe angajarea în acțiuni sociale adecvate, pe a fi indirect în comunicare și a citi gândurile celorlalți;	Pune accent pe capacitățile, ideile, trăirile interne, pe a fi unic și direct în comunicare, a urmări propriile scopuri;
Trăiesc sentimentul împlinirii sinelui prin ceilalți, de care sunt uniți prin context, fac atribuiri situaționale când se referă la ei sau la “celălalt”;	Indivizii fac atribuiri interne când se referă la ei și valorizează personalitatea mai mult decât factorii contextuali când se raportează la “celălalt”;
Cuceresc stima de sine prin relații interpersonale armonioase și se adaptează cu ușurință la diverse situații;	Cîștiga stima de sine în urma valorificării propriilor atribute și a confirmării acestora;
Comunică indirect, sunt atenți la gândurile și trăirile neexprimate ale celorlalți;	Eul independent se exprimă direct, „face ce gîndește”;
Dependență emoțională față de grupurile formale și informale;	Independență emoțională față de grupuri și organizații;
Încurajează relațiile de interdependență în grup și promovează conflictele ascunse, empatia, manifestarea afectelor pozitive, întreținerea unor relații bune cu ceilalți membri;	Încurajează distanța, confruntarea directă, abordarea deschisă a conflictelor, munca instrumentală, realizarea de sine fiind mai presus decât expresivitatea și sociabilitatea;
Viziune interdependentă a Sinelui și a emoțiilor;	Viziune independentă a Sinelui și a emoțiilor;
Atenția este îndreptată spre acele laturi ale experienței emoționale care se referă la factori externi și la relaționări;	Percepția socială și experiența emoțională sunt orientate spre nucleul interior, spre reacții subiective și cognitive, experiența emoțională fiind trăită mai puternic și mai intens;
Apelează preferențial la scuze.	Utilizează mai mult umorul și justificarea.

### ***Planul cultural–societal: structuri individualiste-colectiviste***

Afilieră este expresia relației de interdependență, care este, totodată, echivalentul în plan individual al *colectivismului*, definit prin raportarea formal-solidară la grup. O caracteristică esențială a culturilor colectiviste dezvăluie cum indivizii pot fi determinați să-și subordoneze finalitățile personale scopurilor unui colectiv și multe dintre comportamentele indivizilor vizează, astfel, țințele grupului de apartenență. Relația individului cu grupul este stabilă, individul continuând să rămână în *in-grup*, chiar dacă exigențele apartenenței sunt costisitoare. T. Singelis *et al.* (1999) a demonstrat că persoanele din culturile colectiviste acceptă normele din interiorul grupului fără a le supune unor judecăți de valoare. Asimilarea normelor presupune o asumare a implicitului cultural non-deliberativă, față de care aceste persoane nu ripostează și nu se împotrivesc.

În contrast, fundalul social pentru formarea unei puternice structuri independente este *cultura individualistă*. Un asemenea tip de cultură oferă indivizilor multe drepturi, dar nu le furnizează resurse, sprijin social și nici securitate personală în asemenea pondere ca în cazul culturii colectiviste.

Într-o cercetare realizată în SUA, Kagitcibasi (1994) a observat faptul că tendința spre afiliere corelează pozitiv cu colectivismul, dar nu corelează negativ cu individualismul. În mod asemănător, nevoia de unicitate corelează pozitiv cu individualismul, dar nu corelează negativ cu colectivismul. Prin urmare, individualismul și colectivismul nu sunt „opuse” operațional, dimensiunile impunându-se a fi privite conjugat. Susținând o asemenea poziție, Triandis, Bontempo și Villareal (1988) au afirmat că este posibilă reprezentarea *culturii grupurilor* de-a lungul unui *continuum nuanțat colectivism-individualism*, dar în momentul în care unitatea de studiu devine *persoana*, dimensiunile *interdependență și independență* trebuie considerate separat.

Așadar, numeroși specialiști în sociologie, psihologie, istorie socială sau antropologie culturală clasifică societățile, politicile, credințele sau structurile personale și grupale ca aparținând sau ca înclinând către una dintre cele două categorii separate: individualism sau colectivism. Diferitele studii evocate pînă acum demonstrează că dimensiunile „individualism-colectivism” și „feminitate-masculinitate” caracterizează cel mai bine variabilele valorice și comportamentale culturale (Smith, Bond, 1998).

De asemenea, individualism – colectivismul, constituie ansamblul terminologic abordat cel mai frecvent în studiile culturale. Triandis (1995) definea *individualismul* ca o tendință a oamenilor de a fi motivați cu prioritate de propriile lor obiective și

preferințe, exprimând sinele independent (Markus, Kitayama, 1998) și nevoia de autonomie (Kagitcibasi, 1994). *Colectivismul*, pe de altă parte, ilustrează o tendință de a se vedea pe sine ca parte a unei rețele de grupuri sociale sau o reflecție a sinelui interdependent (Markus, Kitayama, 1998), fiind o expresie a nevoii de relaționare (Kagitcibasi, 1994). Sunt considerate a fi arii culturale individualiste Statele Unite ale Americii, Canada, Europa de Vest, Australia și Noua Zeelandă. Națiunile colectiviste sunt cele asiatice (China, Japonia, India), cele din America Latină și cele din spațiul post-sovietic (Europa de Est) (Hofstede, 1980/2001).

În ceea ce privește raportarea indivizilor la normele grupului, Singelis *et al.* (1999) a evidențiat că subiecții din culturile *colectiviste* acceptă normele fără a-și pune problema dacă e bine să o facă sau nu; acceptarea acestor norme semnifică o puternică asumare implicită a culturii proprii. În culturile *individualiste* există o anumită ambivalență (Hui, Yee, 1999), căci chiar dacă indivizii acceptă normele grupului, ei își pun întrebări cu privire la necesitatea și utilitatea lor, găsind dificilă supunerea. Așadar, comportamentul subiecților poate fi conform normelor, dar în plan cognitiv și afectiv există îndoieli cu privire la acestea.

În general, elementele culturale se schimbă foarte greu, mai ales cele care țin de stratul profund și durată lungă istorică (Braudel, 1958/1998). În societățile cu tradiție puternică, care modelează semnificativ relațiile și structurile sociale, colectivismul poate persista, așa cum s-a afirmat deja, în ciuda dezvoltării economice pe tipar individualist, cum este cazul Japoniei. Totuși, se pot regăsi și elemente caracteristice individualismului născute prin diverse schimbări structurale, care dovedesc astfel complexitatea socială și economică a prefacerilor identitare la nivel macro-cultural, ca expresie a istoricității ce însoțește articularea dimensiunilor individualism - colectivism.

S-a observat că persoanele dintr-o societate colectivistă dobândesc un mai mare suport social din partea familiei, a prietenilor și a colectivului de lucru, decât cele dintr-o societate individualistă. Acestea din urmă tind spre a se confrunta cu problemele fără a cere ajutorul altora, spre a le rezolva singuri, pe când cei din societățile colectiviste vor căuta ajutorul celorlalți din *in-grup* (Sinha, Tripathi, 1994). Subiecții din națiunile *individualiste* sunt învățați să valorifice și să urmărească independența și realizările personale (Gudykunst, 1998), iar cei din națiunile colectiviste cultivă armonia interpersonală și solidaritatea prin care se accentuează interdependența și realizările grupului (Markus, Kitayama, 1991). Comparând, de exemplu, valorile culturale din America Latină (reprezentând cultura colectivistă) cu cele ale țărilor vest-europene (culturi individualiste), psihosociologii au semnalat diferențe referitoare la atribuția de semnificații conceptului de „individual” rezultate din valorizările diferite ale mediului

social. Astfel, în America Latină, individul își desfășoară existența înconjurat de prieteni, viața socială este bogată, subordonarea față de grup fiind o realitate practică din convingere. Culturile colectiviste, activând relațiile de interdependență în cadrul grupurilor, valorizează empatia, manifestarea efectelor pozitive, urmăresc întreținerea unor bune relații interpersonale, riscând, însă, să dezvolte conflicte ascunse. În comparație cu acestea, „culturile individualiste încurajează distanța, confruntarea directă, abordarea deschisă a conflictelor, munca instrumentală, realizarea de sine fiind mai presus decât expresivitatea și sociabilitatea” (Rață, Iacob, 2002, p.66). În culturile individualiste se urmărește potențarea autonomiei, pe când în cele colectiviste se pune accent pe cultivarea relațiilor sociale.

John Locke este o figură centrală și extrem de influentă în cultura americană; esența poziției sale exprimând un individualism aproape ontologic, conform căruia individul este anterior societății. Societatea însăși ajunge să existe doar prin intermediul contractului voluntar al indivizilor care încearcă să-și maximizeze propriul interes. Individualismul este, de altfel, profund înrădăcinat în istoria socială a Statelor Unite ale Americii, dar în ciuda faptului că era atât de infiltrat în structurile civice și religioase ale vieții coloniale, el nu se articulase ca un concept de sine-stătător, chiar dacă erau bine cunoscute ideile lui John Locke cu privire la autonomia individuală. Expansiunea economică și geografică a noii națiuni în anii de după 1800 a generat căutarea neobosită a îmbunătățirii situației materiale și social-politice. Această realitate l-a determinat pe Tocqueville să folosească cuvântul „individualism” pentru a exprima ceea ce văzuse.

Gînditorul francez J. Hector St. John de Crevecoeur a fost printre primii care au vorbit despre caracterul specific individualist în descrierea poporului american, în lucrarea sa din 1782, *Letters from an American Farmer* (*Scrisori de la un fermier american*). Acesta a deschis drumul unei întregi tradiții de gîndire, atunci cînd a observat și sistematizat terminologic faptul că americanii tind să acționeze cu mai multă inițiativă personală și încredere în sine decât europenii, rămînînd indiferenți la ranguri sociale și obiceiuri.

În cartea autoreferențială *Americanii. Individualism și dăruire* (Bellah *et al.*, 1998, p.189), se afirma: „Noi credem în demnitatea, chiar în sacralitatea individului. Orice ar viola dreptul nostru de a gîndi prin noi înșine, de a judeca prin noi înșine, de a lua propriile noastre decizii, de a ne trăi viețile așa cum credem de cuviință, nu este doar greșit din punct de vedere moral, ci este un sacrilegiu. Aspirațiile noastre cele mai înalte și nobile [...] se leagă strîns de individualismul nostru.” Acest individualism american întreține, însă, o ambivalență care creează tensiuni. Autorii care au redactat poate cea mai fidelă biografie culturală a propriei națiuni mărturisesc, de altfel, în acest sens:

„afirmăm puternic valoarea încrederii în forțele proprii și autonomiei. Resimțim profund vidul unei vieți lipsite de angajamente sociale durabile. Totuși, ezităm să ne exprimăm sentimentul că avem nevoie unul de celălalt, tot așa cum avem nevoie să rămânem singuri, de teama că, dacă am face-o, ne-am pierde astfel independența.” Există o dorință arzătoare a descoperirii de sine care generează efortul autonom de bizuire pe forțele proprii ce implică o separare de părinți, de tradiții, de comunitățile mai largi; ideea că împlinirea se află în tine însuși, probabil în relație cu câteva persoane intime, reduc cercul interacțional și schimbă natura relațională a acestuia.

D. Dissident (2005) își exprima în articolul său, *The Problem of „Individualism” vs. „Collectivism”*, credința în existența drepturilor intrinseci ale individului, susținând ideea că valorile și drepturile celor mulți, ale grupului, sunt absurde și nu subzistă în absența valorii și drepturilor individuale:  $0 + 0 + 0 + 0 + 0 = 0$ . Totuși, aceasta nu înseamnă că individul poate face ceea ce vrea fără să țină cont de ceilalți; din contră, drepturile celorlalți subiecți individuali justifică anumite restricții ale acțiunilor individuale. Nici unei persoane nu ar trebui să-i fie permis să încalce drepturile celui alt. O asemenea abordare nu intră în limitele tradiționale ale individualismului și colectivismului, ceea ce furnizează autorul fiind mai degrabă o viziune sincretică proiectată asupra lor.

„*Independența și interdependența* reprezintă două trăsături distincte ale Sinelui, prima sugerând separarea și unicitatea individului, în timp ce a doua pune accent pe uniune, legături, relații” (Rață, Iacob, 2002, p.63). Acești doi termeni formează o dimensiune, fiecare aflându-se la polul opus celui alt. E necesar a se face distincție și între conceptele de *interdependență*, respectiv *dependență*. Ultimul menționat este definit în *Dicționarul de psihologie* Larousse ca „stare a unei persoane care este supusă unei ființe sau unui lucru”. În acest sens, se face distincția între două tipuri de dependență :

a) dependență fizică, ce sugerează o stare cu obiectiv adaptativ ce are drept consecință apariția tulburărilor fiziologice și psihologice intense, în cazul în care obiectul dependenței este suspendat, instalându-se starea de lipsă.

b) dependență psihică, caracterizată printr-o dorință imperioasă de repetare a acțiunii cu obiectul dependenței, în lipsa căruia, subiectul poate manifesta o stare depresivă, anxioasă.

Din perspectiva psihologiei sociale, *interdependența* este definită ca *trebuința de a fi cu alții*, izvorâtă din *nevoia de atașament* existentă în fiecare individ în măsuri diferite. Interdependența se manifestă, așadar, prin tendința spre contact social, prin căutarea de legături, prin înalta valorificare a acestora. Trebuința de afiliere este una din

trebuințele sociale bazale regăsite în binecunoscuta piramidă a trebuințelor a lui A. Maslow, fiind expresia relației de interdependență. Relația evocată reprezintă echivalentul *colectivismului* în plan individual, în contextul raportării la grup și culturi.

În cadrul legăturilor cu ceilalți, persoana își manifestă particularitățile sale unice, distinctive. Structura *independentă* se caracterizează printr-un „Eu delimitat, dar unitar, ferm, separat de contextul social. Ea pune accentul pe capacitățile, ideile, trăirile interne ale individului, pe a fi unic și a fi tu însuși, pe a face atribuiri interne și a urmări propriile scopuri, interese, pe a fi direct în comunicare” (Rață, Iacob, 2002, p.64). Atunci când persoanele cu o astfel de structură vorbesc despre sine, înclină să sublinieze propriile însușiri, aptitudini sau interese, făcând mai puțin referire la aspectele ce țin de alții. În urma valorificării propriilor atribute și a confirmării acestora, stima de sine autoreferențială sporește. Mediul social prielnic pentru dezvoltarea unei structuri puternic independente este cultura *individualistă*, în care Eul independent urmărește exprimarea directă a sa, obiectivarea gândurilor în comportament.

Structurile *interdependente*, însă, cuprind în orizontul lor psihic într-o mai mare măsură pe „celălalt”, se raportează mereu la alții, depind de relațiile bilaterale, evoluția sau involuția relației afectându-i. În acest caz, sursele stimei de sine sunt regăsite în bună măsură în armonia relațională reciprocă. Persoanele cu o structură interdependentă accentuată trăiesc sentimentul împlinirii Sinelui prin ceilalți. Lor le este caracteristică o anumită flexibilitate, natura indirectă a angajării în comunicarea interpersonală. În structurile interdependente Sinele și „celălalt” nu sunt separați, iar tipul interdependent înclină spre comunicarea indirectă, e mai atent la trăirile și gândurile neexprimate ale celorlalți (comunicarea non-verbală, paraverbală). Desigur, cadrul ideal pentru dezvoltarea unei astfel de structuri este cultura *colectivistă*.

Hui și Triandis (1986) descriu o structură personală tridimensională și anume:

1. Eul personal, ce include comportamente și stări ale persoanei;
2. Eul social, ca fiind imaginea generală a celorlalți despre persoana respectivă;
3. Eul colectiv, care este partea Sinelui comună cu trăsăturile unei colectivități.

Aceste trei aspecte ale Eului se manifestă diferit, fiind în legătură cu structura personală a individului. Astfel, dacă domină manifestarea Eului personal, individul exprimă o tendință egocentrică, activînd o structură personală independentă. Când aspectele sociale și colective ale Eului se manifestă în prim-plan, atunci se poate vorbi de tendințe alocentrice, de o structură personală interdependentă. Pot exista situații în care, din diferite motive (experiența interculturală, părinți care provin din culturi diferite, partener de viață din altă cultură etc.), subiectul individual dezvoltă ambele tendințe. Împletirea celor două structuri bine conturate poate genera unele conflicte

interpersonale uneori, chiar intrapersonale, dar nu trebuie să fie considerată o în mod necesar o problemă.

În concluzie, în plan psihologic vorbim despre dimensiunea *independență* – *interdependență*, în plan cultural corespunzându-i dimensiunea *individualism* – *colectivism*.

Între tendințele contrare ale naturii umane, cea spre sociabilitate și cea spre libertate, e necesar e se găsi o cale de mijloc, de echilibru, pentru că, la nivel social, „prea mult individualism ucide individul, prea multă comunitate ucide societatea” (Ferreol, 2000, p. 96). O cultură colectivistă modelează o personalitate predominant interdependentă, dar este posibil ca, în cadrul aceleiași culturi, să întâlnim și indivizi independenți, deoarece structura de personalitate poartă atât amprenta culturii, cât și a experiențelor personale de viață.

## Alte cercetări asupra valorilor sociale care urmează demersului lui G. Hofstede. Chinese Culture Connection (CCC) și contribuția lui M. H. Bond

Premisa de la care a pornit acest demers metodologic recunoștea că studiile lui G. Hofstede ar putea fi influențate de valorile occidentale, din simplul motiv că instrumentul pe baza căruia s-au construit inferențele ulterioare deriva dintr-un chestionar destinat inițial eșantionului occidental. G. Hofstede (1980) însuși sublinia în ediția cărții sale că nu există vreo anchetă psihosociologică neutral valorică, motiv pentru care a descris chiar, pe întinderea a două pagini distincte, propriile sale valori culturale.

Cercetarea asiatică pornea cu o strategie inversă, de jos în sus, dinspre cultura de apartenență a subiecților investigați înspre generalizările occidentalilor, solicitând "informatoriilor" asiatici să ierarhizeze valorile sociale chineze „de importanță fundamentală”. Astfel, s-a constituit o grila valorică, administrată mai apoi la 100 de studenți din 23 de culturi naționale diferite din zona Asiei Orientale.

S-au identificat 4 factori-sinteză care și-au probat "universalitatea", ordonarea lor îngăduind o echivalență directă cu factorii propuși de G. Hofstede, așa cum reiese din tabelul nr. 2.

Tabelul nr. 2 Echivalența CCC - Hofstede

CCC	Hofstede
Integrare ( <i>Integration</i> )	Colectivism
Omenie ( <i>Human heartedness</i> )	Feminitate
Dinamism confucianist în muncă ( <i>Confucian work dynamism</i> )	-
Disciplină morală ( <i>Moral discipline</i> )	Distanță mare față de putere
-	Evitarea incertitudinii

Prin urmare, rezultă o suprapunere considerabilă între dimensiunile evidențiate în cele două cercetări, în pofida faptului că subiecții provin din culturi cu *patternuri* valorice semnificativ diferite, iar datele au fost colectate în perioade și pe eșantioane distincte. Se poate concluziona că dimensiunile *individualism / colectivism*, *feminitate / masculinitate*, *distanță față de putere* prezintă o validitate sporită și pot fi considerate convențional „universale”. În egală măsură, *evitarea incertitudinii* și *disciplina confucianistă în muncă* pot fi catalogate ca fiind „mai puțin



universale", deși au importanța lor operațională și semantică.

Așa cum s-a evocat în capitolul anterior, asociind cele două studii, s-a remarcat că ar trebui adăugat modelului inițial gândit de G. Hofstede o nouă dimensiune, și anume dinamismul confucianist în muncă, care exprimă ideea prevalenței stabilității, a ordinii sociale și simbolice a lumii, și, în consecință, a ierarhiei, în dauna schimbării și mobilității sociale. O asemenea reorientare conceptuală l-a determinat pe psihologul social olandez să preia dimensiunea angajării temporale într-un volum sintetic ulterior, *Culture and Organizations: Software of the Mind*, publicat în 1991, și să o integreze modelului propriu sub un nume diferit, care pune accentul pe înclinația subiectului de a adopta o *perspectiva pe termen lung*, spre deosebire de perspectiva centrată pe prezent (*perspectiva pe termen scurt*), care favorizează opțiunea pentru „acum și aici”, întreținând totodată puternice remanențe regresive.

### **Modelul valorilor sociale propus de S. Schwartz**

Psihologul social israelian a lansat la mijlocul ultimului deceniu al secolului al XX-lea un proiect laborios de studiere a valorilor sociale, valorificând modelele anterioare dominante (Rokeach, 1977; Hofstede, 1983, 1991) și realizând un bilanț al acestora. Astfel, S. Schwartz a identificat 57 de valori și a construit un chestionar în care respondenții indicau „în ce măsură fiecare *item* (care reprezintă o valoare particularizată) constituie un principiu călăuzitor (*guiding principle*)” în viața lor.

Răspunsurile obținute inițial au cuprins 25 de țări (Schwartz, 1994a), iar cele mai frecvente eșantioane au fost alcătuite din studenți, profesori de școală secundară și cadre didactice din mediul universitar. Procedura statistică propusă a fost analiza spațială a celor mai mici distanțe între variabile (*smallest space analysis*), indicând media fiecărui *item* într-un spațiu multidimensional, prin evidențierea „gradului reciproc de apropiere”. Astfel, procedura evocată urmărește *afinitățile de asociere dintre valori*, sau, cu alte cuvinte, *care itemi din chestionar „merg împreună”* (*cluster together*), cât de apropiat e fiecare *item* de un altul, și nu vizează semnalarea ierarhiilor valorice din fiecare cultură. Acest demers s-a finalizat prin comparații inter-țări și sinteze transnaționale. Până în 2010 s-au colectat numeroase alte date utilizând aceeași metodologie, numărul țărilor investigate ajungând la peste 70. (Schwartz, 1992, 1994a, 1994b, 1999, 2000, 2001, 2005). Rezultatele sunt foarte consistente la nivel intercultural, iar modelul evidențiat de autor se dovedește viabil

pentru marea majoritate a culturilor naționale incluse, cu două excepții moderate, China și Zimbabwe.

În anul 1987, Shalom Schwartz, împreună cu Bilsky, a construit o teorie a structurii sistemului de valori care are la bază aspectele motivaționale conținute de fiecare valoare. Contribuția lui Schwartz la înțelegerea conceptului de valoare are două componente fundamentale. În primul rând, Schwartz a distins zece tipuri de valori care se diferențiază între ele prin substratul motivațional pe care îl conțin. Acest set de tipuri de valori se pretinde a fi universal, indivizii diferențiindu-se între ei doar prin importanța relativă pe care o atribuie diferitelor valori din cadrul sistemului global (Schwartz, Bardi 2001, p. 269).

În al doilea rând, teoria explică modul în care cele zece tipuri de valori interacționează între ele, specifică valorile care sunt compatibile și cele care sunt opuse. Cu alte cuvinte, o importanță ridicată atribuită unei valori ar trebui să coreleze cu importanță scăzută atribuită unei valori opuse. De exemplu, o persoană care a atribuit un scor mare valorii de direcționare individuală (independență, alegerea propriilor idealuri) ar trebui să atribuie un scor mai scăzut tipului de valori care denotă conformismul.

Schwartz a definit valorile în termeni de criterii trans-situaționale, repere ale dezirabilității umane, care servesc ca principii directoare în viața oamenilor. Raționamentul care a stat la baza distincției celor zece tipuri de valori a fost susținut de trei cerințe ale existenței umane: nevoi biologice, elemente de coordonare a interacțiunii sociale și cerințe de conviețuire și funcționare în grup (Schwartz, Bardi 2001, p. 280). Cele zece tipuri de valori sunt definite și descrise prin valorile reprezentative pentru fiecare tip axiologic. Grila de valori a lui Schwartz totalizează 57 de valori individuale, ele putând fi grupate în cele zece tipuri de valori, în funcție de substratul motivațional comun. Vom prezenta în continuare cele zece tipuri, urmate de definiția lor și de valorile individuale reprezentative (*ibidem*, p. 270):

1. Bunăvoință - perseverență și creșterea bunăstării oamenilor cu care avem relații apropiate.

*Valori reprezentative:* spirit de întrajutorare, onestitate, iertare, loialitate, responsabilitate, prietenie adevărată, viață spirituală, dragoste matură, semnificația vieții.

2. Auto-direcționare - gândire independentă și libertate de alegere a acțiunilor, a activității creatoare și inovatoare.

*Valori reprezentative:* creativitate, libertate, independență, curiozitate, alegerea propriilor idealuri.

3. Universalism - înțelegere, apreciere, toleranță și protecția bunăstării tuturor oamenilor și a naturii.

*Valori reprezentative:* deschidere, înțelepciune, dreptate socială, egalitate, o lume a păcii, frumusețe, unitate cu natura, protecția mediului, armonie interioară.

4. Securitate - siguranță, armonie și stabilitate a societății, a relațiilor și a sinelui.

*Valori reprezentative:* siguranța familiei, siguranța națională, ordine socială, curățenie, reciprocitatea favorurilor, sănătate, sentiment al apartenenței.

5. Conformism - restrângerea acțiunilor și înclinații spre a nu deranja pe ceilalți sau așteptările și normele sociale.

*Valori reprezentative:* politețe, ascultare, disciplină de sine, ascultarea părinților și a bătrânilor.

6. Realizare - succes personal obținut prin demonstrarea competenței raportată la standardele sociale.

*Valori reprezentative:* succes, abilități, ambiție, influență, inteligență, respect de sine.

7. Hedonism - plăcerea și gratificarea eului.

*Valori reprezentative:* plăcere, bucuria vieții.

8. Stimulare - entuziasm, noutate și provocare în viață

*Valori reprezentative:* îndrăzneală, varietatea vieții, o viață interesantă.

9. Tradiție - respect, dedicare și acceptarea obiceiurilor și a ideilor potrivit cărora cultura tradițională sau religia determină imaginea de sine.

*Valori reprezentative:* umilitate, acceptarea propriei condiții, devotament, respect pentru tradiție, moderare, detașare.

10. Putere - Statut social și prestigiu, controlul sau dominarea celorlalți și a resurselor.

*Valori reprezentative:* putere socială, autoritate, bogăție, păstrarea imaginii publice, recunoaștere socială.

S. Schwartz a susținut că structura sistemului de valori este determinată de două dimensiuni motivaționale. Prima dimensiune, *deschiderea spre schimbare - conservare*, se referă la motivația subiectului vizat de a urmări propriile interese intelectuale și emoționale în direcții nesigure și impredictibile sau de a menține „*status quo-ul*” și siguranța în relațiile cu ceilalți sau cu alte instituții. A doua dimensiune, *individual-social*, se referă la tensiunea dintre consecințele acțiunilor proprii și ale celorlalți asupra sinelui, pe de o parte, și asupra contextului social, pe de altă parte. În cadrul sistemului de valori individual, determinat de ierarhia celor zece tipuri de valori, fiecare individ se va situa pe o anumită poziție de-a lungul spectrului determinat de cele două dimensiuni.

Prin urmare, deschiderea spre schimbare va fi pusă în evidență de scoruri ridicate la valorile care reprezintă *universalismul* (deschidere, dreptate socială) și stimulare (îndrăzneală, diversitatea vieții, o viață interesantă), pe când conservarea va fi evidențiată de note ridicate la valorile care desemnează *conformismul și tradiționalismul*.

De asemenea, dimensiunea individual-social poate fi reprezentată ca un continuum, care la un capăt e ilustrată de valori care evidențiază consecințele diverselor acțiunilor asupra sinelui cum ar fi *hedonismul*, iar la celălalt capăt de valori cu impact social, ca de exemplu *siguranța* sau *ordinea socială*.

S. Schwartz (2001, p. 280), în acord cu T. Parsons, susține că funcția socială a valorilor este aceea de a motiva și controla comportamentul membrilor unui grup. Acest proces se bazează pe două mecanisme fundamentale. Primul mecanism se referă la modul în care actorii sociali utilizează valorile cu scopul de a defini anumite comportamente ca fiind dezirabile din punct de vedere social sau pentru a justifica anumite cerințe impuse altora. Al doilea mecanism se referă la rolul valorilor de a funcționa ca principii internalizate ale individului, care au impact asupra atitudinilor, deciziilor și a comportamentului acestuia. Un asemenea mecanism este important în dinamica comportamentului de grup, deoarece eliberează oarecum grupul de presiunea exercitării unui control social permanent.

Procesul de internalizare a valorilor, care are la bază transmiterea și achiziția acestora, este un proces complex și se desfășoară într-un timp îndelungat. Transmiterea și achiziționarea valorilor, prin educația parentală și mai apoi prin cea școlară, are loc atât la nivel conștient, cât și inconștient. Mai apoi, în procesul de socializare, pe măsură ce individul se adaptează la cerințele și normele contextului social în care trăiește, dobândește anumite abilități care să-i permită o funcționare adecvată în contextul respectiv. În consecință, subiectul individual internalizează acele valori care sunt dezirabile din punct de vedere social, permițându-i acestuia să-și construiască sensul propriei existențe și să atribuie semnificație vieții personale. Această stare are o încărcătură atât cognitivă, cât și afectivă, reverberând deopotrivă în plan individual (sentimentul împlinirii în viață), cât și în planul interacțiunii individului cu ceilalți.

De asemenea, în perspectiva lui S. Schwartz (2001, pp. 280-281), valorile au o importanță deosebită pentru buna funcționare a societății. Autorul prezintă trei argumente fundamentale în care anumite funcții ale valorilor determină o bună funcționare a societății la diferite nivele.

1. Cel mai important aspect în societate îl constituie cooperarea și dezvoltarea relațiilor pozitive între semeni la nivelul grupului primar. Fără astfel de relații, viața ar deveni plină de conflicte și grupul ar fi constant în pericol de destrămare. Prin urmare, scopul primordial al procesului de transmitere a valorilor este acela de a dezvolta relații reciproc recompensatoare între membrii grupului, de a produce implicit o identificare onorantă cu grupul de apartenență și de a produce o loialitate față de membrii acestuia.

2. Numai relațiile pozitive între membrii grupului nu sunt suficiente pentru viața și dezvoltarea societății, a grupurilor și a membrilor lor. Indivizii trebuie să fie motivați pentru a investi timp, energie fizică și intelectuală pentru a fi eficienți în muncă, a crește performanța muncii, pentru a rezolva problemele noi care apar, și pentru a genera soluții și idei novatoare.

3. Respingerea oricăror tendințe de exprimare de sine și de independență poate produce frustrare, retragerea investițiilor în grup și refuzul de a coopera pentru binele grupului. Prin urmare, este neconvenient necesară și o anumită formă de încurajare a nevoilor și dorințelor proprii ale membrilor grupului, atât timp cât nu dăunează obiectivelor grupului.

Dincolo de universalitatea celor zece tipuri de valori, S. Schwartz (2001, pp. 281-283) considera că există de fapt și o ierarhie universală a sistemului de valori culturale și mai mult, explica de ce această ierarhie universală are o configurație anume. Vom prezenta, pe scurt, în continuare, argumentele sale.

Valorile de bunăvoință ocupă primul loc în ierarhia universală a valorilor. Explicația poate rezulta din faptul că aceste valori (ajutorare, onestitate, iertare, loialitate, responsabilitate) asigură substratul motivațional internalizat pentru cooperare și relații sociale pozitive. Valorile respective au fost întărite și modelate de foarte timpuriu în viața individului, reprezentând cerințe fundamentale ale bunei funcționări în familie, și, mai apoi, ale grupului primar și secundar. Aceste valori asigură un comportament adecvat chiar și în absența unor sancțiuni reale.

De asemenea, și valorile universaliste (dreptate socială, egalitate, deschidere) contribuie la formarea relațiilor sociale pozitive, ocupând locul doi în ierarhia universală a valorilor. Deosebirea constă însă în faptul că aceste valori sunt orientate spre cei din afara *in*-grupului. Din punct de vedere funcțional, valorile universaliste sunt importante în special când membrii grupului trebuie să se relaționeze cu partenerii de rol cu care nu se identifică (membrii unui *out*-grup). Aceste valori sunt importante la școală, la locul de muncă și în alte contexte extrafamiliale. Când însă

interacțiunile sunt limitate la nivel de grup primar, valorile universaliste sunt mai puțin importante, ele putând chiar amenința uneori solidaritatea grupului.

Valorile de auto-direcționare (loc 2 și 3) au rol fundamental în motivarea individului, din punct de vedere funcțional, pentru a lucra eficient. Aceste valori sunt o sursă intrinsecă de motivare, orientând individul spre găsirea celor mai bune soluții pentru rezolvarea sarcinilor de grup. Acțiunile bazate pe valorile de auto-direcționare contribuie la dezvoltarea condițiilor de conviețuire în grup. Mai mult decât atât, aceste valori nu determină în individ o competiție în detrimentul celorlalți, de aceea nu reprezintă o amenințare la adresa relațiilor pozitive din grup.

Valorile de securitate (locul 4,5) și conformitate (locul 5,6) sunt destul de importante și datorită faptului că buna relaționare a membrilor grupului depinde de evitarea conflictului și a încălcării normelor de grup. Aceste valori se dobândesc, de regulă, în urma impunerii unor sarcini și standarde, precum și în urma unor sancțiuni pentru anumite acțiuni nepermise. Valorile de securitate și conformitate accentuează menținerea “*status-qvo*”-ului și, prin urmare, diminuează spiritul inovator necesar în procesul de rezolvare a unor sarcini noi.

Valorile de realizare (*achievement*) au o importanță moderată (locul 6 și 4) în cadrul ierarhiei universale a valorilor deoarece, după cum vom vedea, pot avea atât efecte pozitive, cât și negative asupra comportamentului în grup. Pe de o parte, valorile de realizare evidențiază demonstrarea competenței la nivelul standardului social de succes. Astfel, acestea pot motiva individul să investească timp și energie în interesul grupului. De asemenea, valorile de realizare permit un anumit comportament de evidențiere de sine (*self-enhancing*), atât timp cât contribuie la binele comun al grupului. Pe de altă parte însă, aceste valori pot motiva individul în a aloca prea mult efort pentru demonstrarea propriilor merite, încât pot genera dezechilibre în obținerea realizărilor la nivel de grup și în relațiile dintre membrii grupului. Cum se observă, acest tip de valori intră în conflict, la anumite nivele, cu cele trei principii fundamentale de funcționare a societății susținute de S. Schwartz. Prin urmare, atribuirea unei importanțe moderate acestor valori poate aduce echilibru între motivația indivizilor de a lucra pentru grup și motivația de urmărire a interese de evidențiere personală.

Hedonismul și valorile de stimulare ocupă locul 7 și 8 în ierarhia universală a valorilor deoarece, considera S. Schwartz, nu sunt atât de relevante pentru două dintre cerințele de funcționare eficientă a individului în societate: nevoia de cooperare și susținere în relațiile primare, precum și performanța productivă și inovatoare în sarcină. Totuși, aceste valori sunt importante pentru cea de-a treia cerință - nevoia

individului, ca organism biologic, de gratificare și dezvoltare (*arousal*). Societățile trebuie să fie organizate în așa mod încât să permită într-o anumită măsură gratificarea indivizilor și împlinirea dorințelor centrate în satisfacerea sinelui. Spre deosebire de valorile care desemnează puterea, hedonismul și stimularea nu amenință neapărat relațiile pozitive dintre membrii grupului, prin urmare ocupă un loc superior în ierarhia universală în comparație cu puterea.

S. Schwartz a susținut că valorilor tradiționaliste li se atribuie o importanță relativ scăzută în majoritatea țărilor (locul 9 în ierarhia universală). Argumentul lui se bazează pe faptul că individul nu interacționează în mod direct cu aceste valori, ele fiind mai degrabă credințe abstracte și simboluri care exprimă mentalitatea unor grupuri. Cu toate acestea, ele contribuie la solidaritatea și la buna funcționare a comunității.

Valorile care desemnează puterea ocupă ultimul loc (locul 10) în ierarhia universală a valorilor culturale. Deoarece puterea accentuează dorința de a domina asupra oamenilor și resurselor, indivizii motivați de aceste valori ajung să exploateze pe alții, producând astfel grave dezechilibre în cadrul relațiilor sociale. Trebuie, totuși, legitimate unele tendințe de putere, pentru a motiva eforturile individuale de a lucra pentru interesele grupului și pentru a justifica structura ierarhiei sociale din orice societate.

Rezultatele obținute prin corelarea ierarhiei valorilor naționale cu cea a valorilor pan-culturale, așa cum o numește Schwartz, au fost remarcabile și în bună măsură neașteptate prin convergența lor. Toate cele 64 de națiuni care au fost incluse în acest studiu, cu excepția a 6 țări din Africa, au avut un coeficient de corelație internă Pearson cuprins între .98 (Portugalia, Norvegia) și .77 (Rusia). România a avut un coeficient de corelație .94 împreună cu Anglia, Polonia și Slovacia.

Una dintre concluziile importante rezultate în urma acestui studiu a fost aceea că ierarhia universală a valorilor este în mai mică măsură caracteristică societăților cu un grad foarte scăzut de industrializare și cu o structură ierarhică a familiei caracterizată printr-un grad înalt de interdependență și foarte puțin spațiu pentru viața privată (Schwartz, 2001, pp. 284-288).

Alți cercetători au adus argumente diferite pentru a explica situarea valorilor de bunăvoință și auto-direcționare pe primele două locuri în ierarhia sistemului de valori (Frost, Frost, 2000, p. 726). Astfel, s-a considerat că nevoia de relaționare și de comuniune, autonomia și dezvoltarea personală sunt nevoi psihologice fundamentale ale ființei umane. Satisfacerea acestor nevoi determină în individ o stare de împlinire intrinsecă, resimțită în mod direct și imperativ de către subiectul individual. Spre

deosebire de acest caz, aspirațiile bazate pe scopuri extrinseci (bani, renume, putere, imagine) nu aduc o împlinire directă individului, prin urmare ele nu prezintă o importanță extremă în ierarhia universală a valorilor (nu întâmplător, puterea ocupă ultimul loc). Tipurile de valori care au un substrat motivațional intrinsec sunt: bunăvoința, auto-direcționare, universalism, stimulare, iar tipurile de valori cu substrat motivațional extrinsec sunt: puterea, realizarea, hedonismul și conformismul.

Chiar dacă paradigma lui Schwartz despre valorile umane a identificat 10 tipuri de valori, deseori modelele de calcul lucrează cu indicatori agregați, care combină categoriile valorice individuale. Reprezentarea spațială a mediilor într-un spațiu bidimensional reunită în cele 10 regiuni valorice distincte este înfățișată în figura nr. 1. Fiecare regiune este desemnată printr-o orientare valorică dominantă, în care se regăsesc valorile particulare situate în interiorul lor. Astfel, de exemplu, în cadrul acestui proiect de amploare se observă, că securitatea (5) și conformismul (4), prin faptul că sunt vecine spațial, sunt și puternic corelate intercategorial.

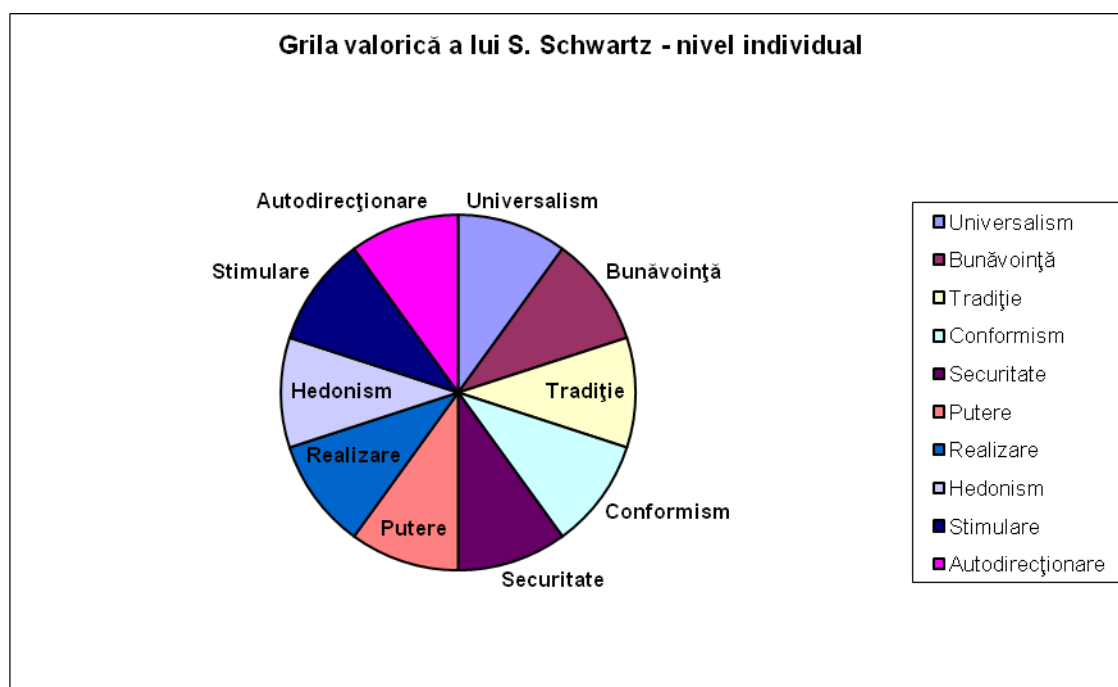


Fig. nr. 1 Grila valorică a lui S. Schwartz

S. Schwartz a propus organizarea celor zece tipuri de valori în două perechi opuse de categorii de nivel de generalitate mai crescut. În prima opoziție, unele valori reflectă motivația pentru *întărirea <afirmarea> de sine* (putere și realizare), pe de-o parte, și valori care reflectă motivația spre *transcenderea sinelui* (universalism sau bunăvoință), pe de altă parte. În a doua pereche întâlnim la un pol valori care reflectă



motivația pentru *conservatorism* (tradiție, conformitate și securitate), iar la polul opus valori care reflectă motivația pentru *deschiderea spre nou* (auto-direcționare și stimulare) (v. fig. nr. 2).

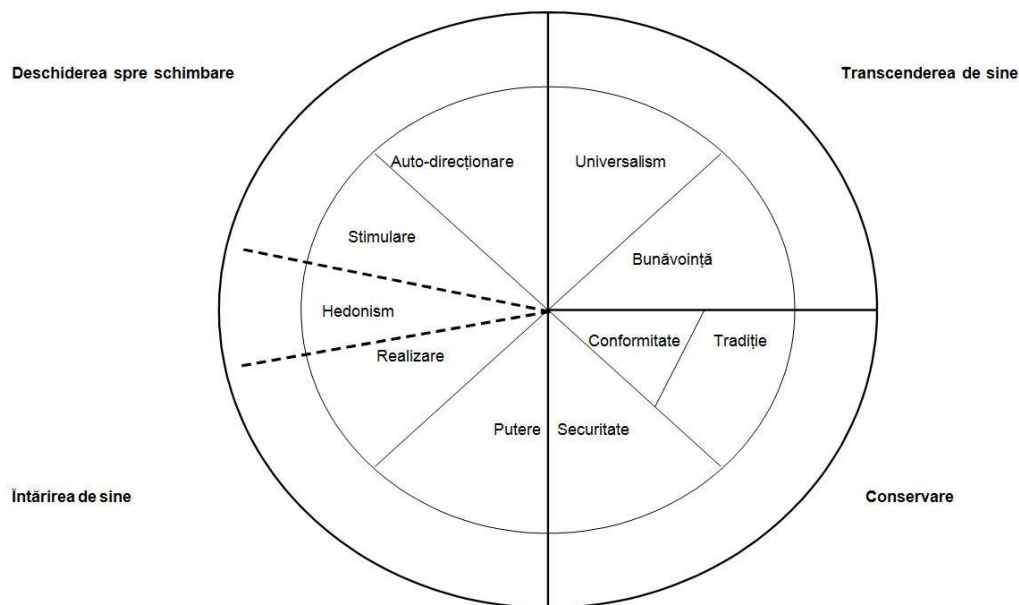


Figura nr. 2. Modelul lui Schwartz despre valorile umane: relațiile structurale între cele zece tipuri de valori și ordinea celor patru categorii valorice supraordonate (Devos, Spini, Schwartz, 2002)

Într-o diagnoză recentă desfășurată în România, am calculat transcenderea sinelui, întărirea sinelui, deschiderea spre schimbare și conservarea valorilor, folosind indicatorii agregați după metodologia propusă de către psihologul israelian. Bazându-ne pe scorurile agregate ale acestor dimensiuni, am măsurat mai apoi două variabile bipolare, și anume:

1. *Valorile dependenței versus valorile interdependenței*: deschidere spre schimbare-conservare. Un scor pozitiv reflectă valori ridicate ale orientării sinelui, stimulării și hedonismului și valori scăzute de conformare, tradiție și siguranță. Un scor negativ reflectă contrariul. Gheorghiu, Vignoles și Smith (2010, in press) au observat că scorurile naționale pe aceste dimensiuni converg semnificativ cu indicatorii specifici ai individualism/colectivismului.

2. *Valorile concentrării asupra altora versus valorile concentrării asupra sinelui*: transcenderea sinelui-întărirea sinelui. Scorurile pozitive evidențiază valori ridicate ale universalității și ale bunăvoinței, iar scorurile scăzute reflectă valori ale hedonismului, realizării și puterii. Scorurile negative ilustrează contrariul. La nivel cultural, această dimensiune este diferită și separată de individualism și colectivism.

Merită subliniat faptul că eşantioanele naţionale din alte 21 de culturi au arătat pentru aceste două dimensiuni-sinteză scoruri înspre polul independenţei şi spre polul concentrării asupra altora (Viglones 2011, in press). Scorurile specifice pe eşantionul românesc la nivelul anului 2010, înregistrat în cadrul acestui proiect intercultural de amploare, sunt:  $V$  independenţei = +0.73;  $V$  orientării asupra altora = + 0.42 (Gavreliuc, 2010). Redăm în fig. nr. 3 poziţionarea simbolică a diverselor culturi naţionale în funcţie de aceste două dimensiuni polare.

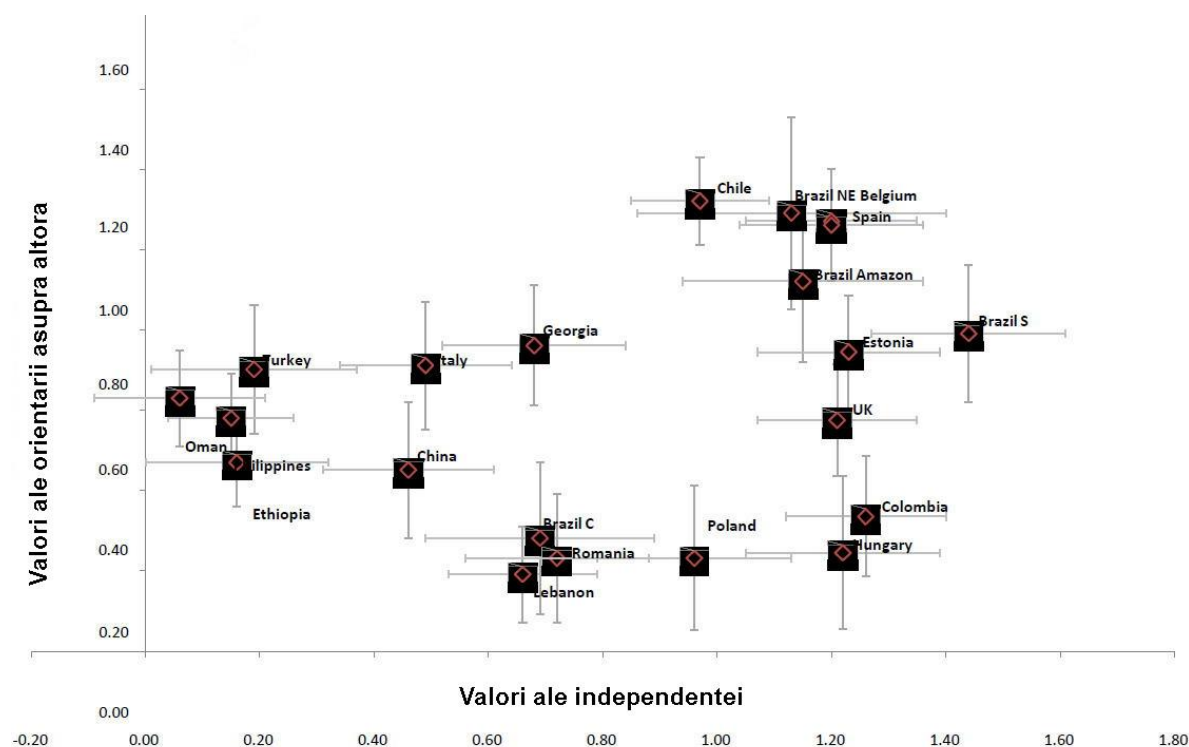


Fig. nr. 3 Media asociată celor 21 de culturi naţionale pentru valorile independenţei vs. valori ale orientării asupra altora – segmentele din jurul poziţiilor de referinţă pentru fiecare cultură naţională ilustrează intervalul de încredere de 95 %

Hedonismul este singurul tip de valoare care se află la limita dintre două categorii de mai înaltă generalitate: deschiderea spre nou, schimbare şi promovarea de sine. Teoria lui Schwartz a fost validată pe o arie variată de culturi (Schwartz, 1992, *apud* Leung *et al.*, 2007), multe relaţii semnificative fiind găsite între tipurile sale de valori şi alte variabile, cum ar fi îngrijorarea (Schwartz *et al.*, 2000, *apud* Leung *et al.*, 2007) sau comportamentul la vot (Barnea, Schwartz, 1998, *apud* Leung *et al.*, 2007).

Validitatea acestui model a fost confirmată prin studii laborioase, pe zeci de mii de subiecţi din întreaga lume. Din cele 10 categorii valorice de la nivel individual, Schwartz derivă pe căi empirice 7 categorii la nivel cultural-societal. Toate aceste

categorii axiologice răspund la trei seturi de exigențe comunitare ”universale”: (1) exigența de relaționare interpersonală în cadrul grupurilor de referință, care ilustrează nevoia de *autonomie*; (2) exigența garantării responsabilității individuale în cadrul integrării sociale, cu favorizarea perechii simbolice *egalitate-ierarhie*; și (3) exigența relației de calitate dintre individ și mediul social și natural, cu impunerea perechii *armonie-dominare*. Așadar, la nivel agregat cultural-societal, cele șapte categorii valorice supraordonate sunt: conservatorism, autonomie intelectuală, autonomie afectivă, egalitarism, ierarhie, armonie și stăpânire (v. fig. nr. 4).

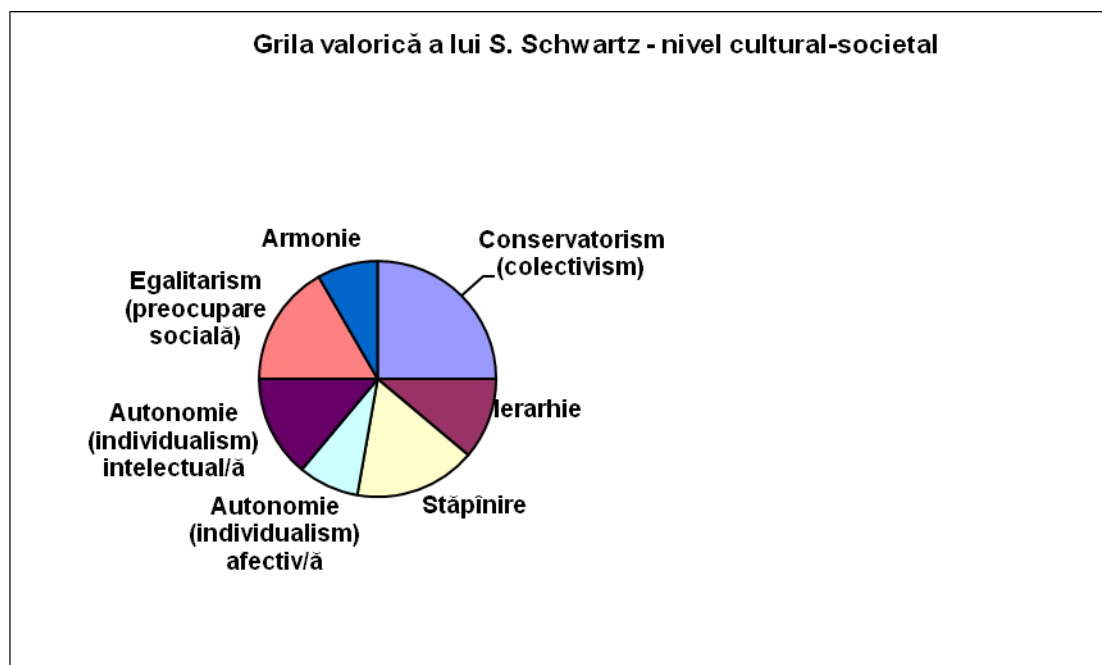


Fig. nr. 4 Nivelul colectiv, cultural-societal al grilei valorice a lui S. Schwartz

Cum se poate observa, între cele mai importante modele ale dimensiunilor culturale în psihologia interculturală (Hofstede, Schwartz) există numeroase suprapuneri semantice și operaționale, așa cum reiese din tabelul nr. 3, deși metodologia de articulare a acestor factori-sinteză a fost foarte diferită. Se sugerează o dată în plus caracterul transcultural propriu acestor dimensiuni de largă generalitate, care chiar dacă își asociază etichete diferite, circumscriu o arie semantică similară.

Tabelul nr. 3 Echivalențe între modelele Schwartz-Hofstede

Nr. crt.	Arie valorică în grila lui S. Schwartz (nivel individual)	Dimensiunile propuse de G. Hofstede
1.	Universalism	Feminitate
2.	Bunăvoință	Distanță mică față de putere
3.	Tradiție	Colectivism
4.	Conformism	Colectivism
5.	Securitate	Colectivism
6.	Putere	Distanță mare față de putere
7.	Realizare	Masculinitate
8.	Hedonism	Individualism
9.	Stimulare	Individualism
10.	Auto-direcționare	Individualism

Datele sistematizate de S. Schwartz și de colaboratorii săi din întreaga lume sunt colectate de „jos în sus”, dinspre nivelul individual, și reunesc un ansamblu considerabil de valori, mult mai larg decât cel aflat în schemele valorice prestabilite din studiile anterioare. Astfel, multe din omisiunile valorice ale modelelor Rokeach sau Hofstede au fost suplinite. Datele prelucrate și asamblate în cele zece mari arii valorice constituie mai degrabă o rafinare a modelelor precedente, decât o sinteză de date contradictorii cu acestea. Oricum, principala noutate a demersului său o reprezintă nivelul de colectare a datelor, căci pentru S. Schwartz unitatea principală de analiză, cel puțin în primele studii, o constituie subiectul individual și nu cel colectiv (așa cum se întâmplă în versiunile *Chinese Culture Connection* sau în modelul lui G. Hofstede)

Un asemenea demers a fost însoțit, însă, și de câteva dileme:

1. Putem să căutăm aspecte universale ale comportamentelor sociale care transcend valorilor naționale ?
2. Există căi prin care evaluăm raportul de „cauzalitate” cultură - comportament (cultură națională vs. comportament social) ?
3. Ne oferă valorile sociale o bază mai temeinică pentru clasificarea culturilor naționale ?

Evaluând impactul unor asemenea dileme, J. Looner și M. Malpass (1984) afirmă că antropologii sociali caută să identifice „universalul” (ceea ce e general uman, dincolo de determinările sociale, culturale și istorice), prin studierea sistematică a *diferitului cultural*, articulat tocmai ca urmare a influenței reunite a

acestor determinări. Totodată psihologii se bazează frecvent pe presupunerea care afirmă că procesele pe care le studiază sunt universale, deși ei sunt inserați cel mai adesea în culturi individualiste și cu o distanță mică față de putere, iar inferențele lor se articulează pe baza principiului „ceea ce este local adevărat este adevărat pretutindeni”.

Trebuie angajată, așadar, distincția dintre *emic* și *etic* (Berry, 1969, 1989, 1992). Astfel, o perspectivă *etică* evidențiază existența unor specii de comportament universal - de exemplu, toți mâncăm, avem relații intime, ne salutăm cu străinii -, dar formele expresive prin care aceste comportamente se activează sunt puternic modelate cultural, fiind necesară pentru lectura lor o grilă semantică *emică*. Cercetări esențiale *etice* sunt, în fond, cel puțin în faza lor inițială, și cele realizate de către G. Hofstede și S. Schwartz.

Realizarea unor clasificări etice ale valorilor predominante în societăți distincte a devenit o sursă de eșec majoră și constantă în refacerea în alte culturi a experimentelor originare nord-americane, iar perspectiva generalizărilor etice (*derived-etic generalizations*) se cuvine abandonată. Multe din studiile realizate în SUA promovate printr-o strategie etică (*imposed etics*) furnizează înțelesuri și concepte vide de sens, care nu pot fi operaționale în alte culturi. De exemplu, scala F a inventarului California, care măsoară intoleranța în diferite grade față de minorități (Adorno *et al.*, 1950), aplicată în Turcia (Kagitcibasi, 1970), oferă răspunsuri la itemi inițiali traduși din limba engleză care nu au corelat reciproc ca în versiunea originală. La fel, în Africa de Sud s-a remarcat faptul că scorurile scalei F nu corelează pentru subiecții albi cu prejudecățile la adresa negrilor, așa cum se întâmplă pe loturile de subiecți din SUA (Pettigrew, 1958).

Clasificarea diferitelor dimensiuni ale comportamentului social care se întâlnesc în fiecare grup particular necesită, așadar, combinarea perspectivei etice cu cea emică. De altfel, principala obiecție care a fost ridicată studiilor realizate pe baza metodologiei lui S. Schwartz este legată de caracterul destul de omogen al loturilor de subiecți cu care s-a lucrat (în general studenți sau profesori), ”impunându-se” o grilă valorică asupra căreia nu ne putem pronunța dacă este global relevantă pentru membrii unei culturi naționale. Pe de altă parte, complexitatea probei evocate face dificilă aplicarea sa pe eșantioane naționale reprezentative, deseori optându-se pentru o grilă simplificată care cuprinde doar 45 de itemi (în loc de 57, cât sunt în versiunea largită) (Schwartz, 2004). Includerea categoriilor din *Schwartz Values Survey (SVS)* în proiectul de mare amploare *European Social Survey (ESS)* a permis testarea și validarea modelului Schwartz chiar și într-o compoziție simplificată ca număr de

itemi (Ramos, 2006). Varianta din 2005 (cu doar 10 itemi – câte unul pentru fiecare categorie valorică supraordonată) a fost aplicată în cadrul ESS și în România, unde s-au înregistrat următoarele rezultate convenționale, înfățișate în figura nr. 5.

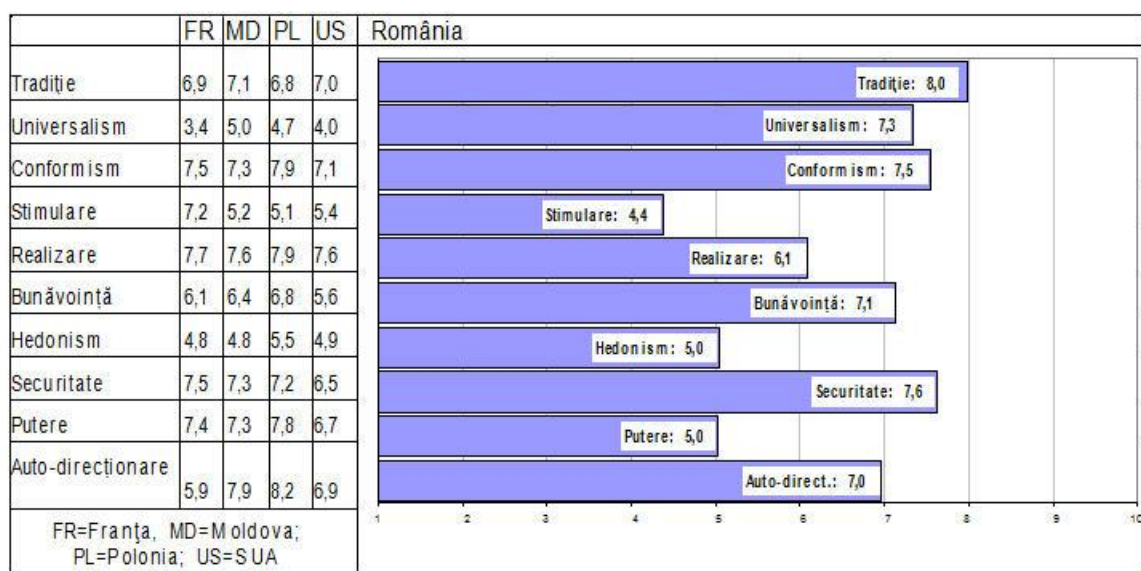


Fig. nr. 5 Scoruri comparative între România și alte culturi naționale pe cele 10 categorii valorice supraordonate din grila lui S. Schwartz (fiecare indice variază între 1 și 10) (*apud* Voicu, 2010, p. 19)

Pentru eșantionul românesc, cele mai pregnante valori prețuite sunt, în ordine, tradiționalismul, securitatea, conformismul, universalismul, românii fiind europenii cei mai tradiționaliști și mai conformiști, alături de ruși, polonezi, bulgari, precum și de cetățenii Republica Moldova. Pe de altă parte, în privința celorlalte categorii valorice supraordonate, atât în privința stimulării, cât și a hedonismului, românii se plasează, alături de acest cluster de țări, în zona cea mai precară a continentului, cu scoruri modeste (Voicu, 2010, p. 20). Se sugerează o dată în plus internalizarea unei strategii de viață care reunește lipsurile, dezangajarea, nevoia de ordine și conservatorismul unei societăți centrate în mai mare măsură pe supraviețuire, nu pe dezvoltare.

### Modelul psiho-antropologic realizat de A. Fiske

Într-un demers sintetic de amploare, profesorul Alan P. Fiske, de la Departamentul de Antropologie al Universității California din Los Angeles (1994, 2000, 2007) a realizat o sinteză a studiilor antropologice și sociologice privitoare la

dimensiunile culturale și la relaționările interpersonale și grupale care derivă din acestea, evidențiind *patru forme elementare ale relațiilor sociale*:

- împărtășirea cu „celălalt” (*communal sharing*), care descrie relația în care oamenii tratează diadele sau grupurile din care fac parte ca echivalente și nediferențiate, adecvându-se exigențelor rolului mobilizat, precum cel angajat în relațiile cu familia, cu rudele de sânge, cu partenerul de viață;
- ierarhizarea autorității (*authority ranking*), care înfățișează raportarea asimetrică a actorilor sociali într-un joc interpersonal în care subordonatul trebuie să manifeste deferință, respect, obediență față de supraordonat, iar cel din urmă este de așteptat să se raporteze cu responsabilitate și o atitudine paternalist-angajată față de cel ce se află pe o poziție inferioară în această structurare ierarhică;
- compatibilizarea cu „celălalt” (*equality matching*), care evidențiază nevoia de reciprocitate și echilibru în relația interpersonală, precum asumarea raporturilor cu „egali” (prieteni, co-vîrstnicii);
- relaționarea tranzacțională (*market pricing*), ce subîntinde relațiile cu concurentul profesional, în particular, sau cu cel social, în general, pe baza unui calcul simbolic și a unei analize cost-beneficiu.

Subiectul se poate confrunta așadar, deopotrivă cu relații în care părțile sunt separate, dar în care se raportează reciproc pe baza unei contribuții egale; sau în relații de pe urma cărora oamenii caută să obțină un profit, fie el și simbolic.

Important este că fiecare subiect poate simultan să activeze un *pattern*uri relaționale diferite, în funcție de natura mediului în care este inserat (precum în grupurile de covîrstnici, în relațiile informale, pe de o parte, sau în relațiile formale, ierarhizate de la locul de muncă, pe de altă parte).

Pe baza acestor tipare fundamentale, A. Fiske a elaborat *teoria modelelor relaționale*, care descrie cum în toate culturile subiecții umani se deschid pe baza acestor exigențe implicite ale relațiilor cu ”celălalt”, iar ceea ce diferă este doar *intensitatea specifică* și *expresivitatea aparte* a manifestării acestor dimensiuni culturale ”universale” (Fiske, 2007).

În tabelul nr. 4 sunt rezumate posibilele asocieri între variabilele studiate în cele mai influente modele alternative.

Tabelul nr. 4 Relații posibile - inter-modele

<i>Hofstede</i>	<i>Fiske</i>	<i>Schwartz</i> – nivel cultural-societal
Individualism	Împărtășirea cu „celălalt” ↓	Autonomie (individualism) afectiv/ă
Colectivism	Împărtășirea cu „celălalt” ↑	Conservatorism (colectivism)
Distanța față de putere ↑	↑ Ierarhizarea autorității	Ierarhie
Distanța față de putere ↓	↓ Ierarhizarea autorității	Egalitarism (preocupare socială)
Evitarea incertitudinii ↓	-	Autonomie (individualism) intelectual/ă
Masculinitate	Relaționarea tranzacțională	Stăpânire
Feminitate	Compatibilizarea cu „celălalt”	Armonie

Cum se observă, nivele de analiză sunt diferite: fie cel al culturilor naționale, fie cel al subiecților individuali, iar cauzalitatea de la un nivel nu se poate transfera la un alt nivel, și, în consecință, inferențele trebuie articulate la același nivel de generalitate.

Așa cum s-a subliniat anterior, H. Triandis (1995) a propus, pentru a evita confuziile între nivelurile de analiză, folosirea unor concepte corelate (individual / colectiv). Astfel, membrii care aparțin culturii colectiviste sunt individual *alocentrici*, iar cei care aparțin culturii individualiste, devin *idiocentrici* și împărtășesc valorile individuale.

Schwartz și echipele cu care a colaborat (1992, 1999, 2000, 2005) au realizat medii standardizate pentru toate valorile în interiorul fiecărei țări (ca unitate de analiză), furnizând informații fertile pentru dimensiunile modelului lui Hofstede, care



erau reconfigurate și nuanțate: de exemplu, individualismul generic al modelului inițial se diviza în individualism afectiv și individualism individual, fiecare alcătuit din valori specifice corespondente.

Ilustrând o dinamică istorică a valorilor sociale, ultimele studii ale lui S. Schwartz (2000, 2005) atestă că cei mai „individualiști” devin europenii occidentali, care îi întrec pe cei care dețineau la Hofstede această înțîietate simbolică, nord-americanii, aceștia din urmă impunându-se însă în registrul axiologic al „ierarhiei” și „stăpînirii”.

### **Patternuri relaționale, culturi dependente de context și orientări temporale**

O altă sistematizare în termeni de dimensiuni culturale implicite face disocierea *culturi puternic dependente de context* versus *slab dependente de context*, pornind de la o evaluare realizată de către E. T. Hall (1966/2006, 2000). Termenul este folosit pentru a descrie infiltrarea tiparelor culturale în deschiderile relaționale asumate de către membrii societăților (Würtz, 2005).

Potrivit lui Hall, toate “tranzacțiile informaționale” pot fi caracterizate ca fiind dependente puternic, moderat sau modest de context. “Tranzacțiile informaționale puternic dependente de context au ca trăsătură principală existența informației pre-programate, care se afla în receptor și în “decor”, în mesajul transmis infiltrându-se doar informațiile minimale. Tranzacțiile slab dependente de context sunt articulate într-un mod opus. Cele mai multe dintre informații trebuie să existe în mesajul transmis, pentru a compensa ceea ce lipsește în context.” (Hall, 1976, p.101) Culturi înalt dependente de context se referă la rețele de oameni puternic interconectați, care partajează în comun o istorie biografică și socială considerabilă. Multe din aspectele comportamentale nu sunt făcute explicite, deoarece cei mai mulți membri activează conduite particulare, în funcție de natura situației și capitalul simbolic al partenerului de rol. Reperele tipologice ale culturilor de acest gen sunt Orientul Apropiat, Balcanii, Asia, Africa și America de Sud, care produc strategii de deschidere de sine mai spontane, intuitive, contemplative, colectiviste. Subiecții acestor culturi sunt centrați în mai mare măsură pe relații decît pe sarcini și eficacitatea acțională. Din aceste motive, într-o tranzacție comercială, de exemplu, dezvoltarea încrederii reciproce constituie primul pas care trebuie parcurs. Asemenea culturi sunt colectiviste, preferînd armonia de grup și consensul în dauna reușitei individuale. Oamenii care trăiesc în asemenea culturi sunt în mai mică măsură guvernați de rațiune, cît de intuiție și sentimente. Cuvintele nu sunt atît de importante ca și puterea contextelor,

care poate include tonul vocii vorbitorului, expresivitatea facială, gesturile, postura, chiar și statusul familial și elementele care țin de capitalul simbolic al "celuilalt". Culturile puternic dependente de context sunt mai puțin contractualiste (cuvântul "dat" e mai fluctuant), pun mai mare accent pe formalism, întreținând comunicarea indirectă și, uneori, ascunsă. De altfel, comunicarea e cantitativ abundentă, dar informația validă și operațională care circulă între actorii actului de comunicare este modestă. Limbajul cu subînțelesuri, umilința și lingușirea, alibiurile furnizate de scuze, invocarea conspirațiilor sunt răspunsuri tipice pentru membrii acestor culturi. Cunoașterea este situațională și relațională, iar ambiguitatea sporește deseori în situații de incertitudine, în loc să se dizolve. Culturile puternic dependente de context sunt alcătuite din subiecți modest autodeterminați, predispuși la fatalism și dezangajare (Hall, Hall, 1990).

În opoziție, culturile slab dependente de context, precum cele din America de Nord sau din majoritatea țărilor din Europa Occidentală produc indivizi logici, liniari, predictibili, individualiști și orientați spre acțiune. În aceste arii culturale se valorizează în mai mare măsură gesturile raționale, faptele, directetea. Rezolvarea problemelor urmează soluții raționale, pragmatice, verificate. Deciziile se sprijină pe fapte, mai mult decât pe intuiții, iar dialogurile sfârșesc prin "trecerea la acțiune", nu la contemplare pasivă și dezangajată. Comunicarea este concisă, operațională, eficientă, și îndeamnă la acțiuni concrete, performante. Cuvintele sunt folosite cu precizie semantică, deseori în sensul lor literal. Contractualismul e puternic ancorat în orice strategie relațională și este rezultatul unor negocieri care degajă o soluție comună, care depășește interesele private. Până și formulările documentelor oficiale sunt mai clare și mai precise. Cunoașterea în culturile slab dependente de context este transferabilă și validă pentru clarificarea contextelor ambigue, iar subiecții sunt puternic autodeterminați.

În figura nr. 5 prezentăm dispunerea simbolică a câtorva țări pe baza tipologiei evocate.

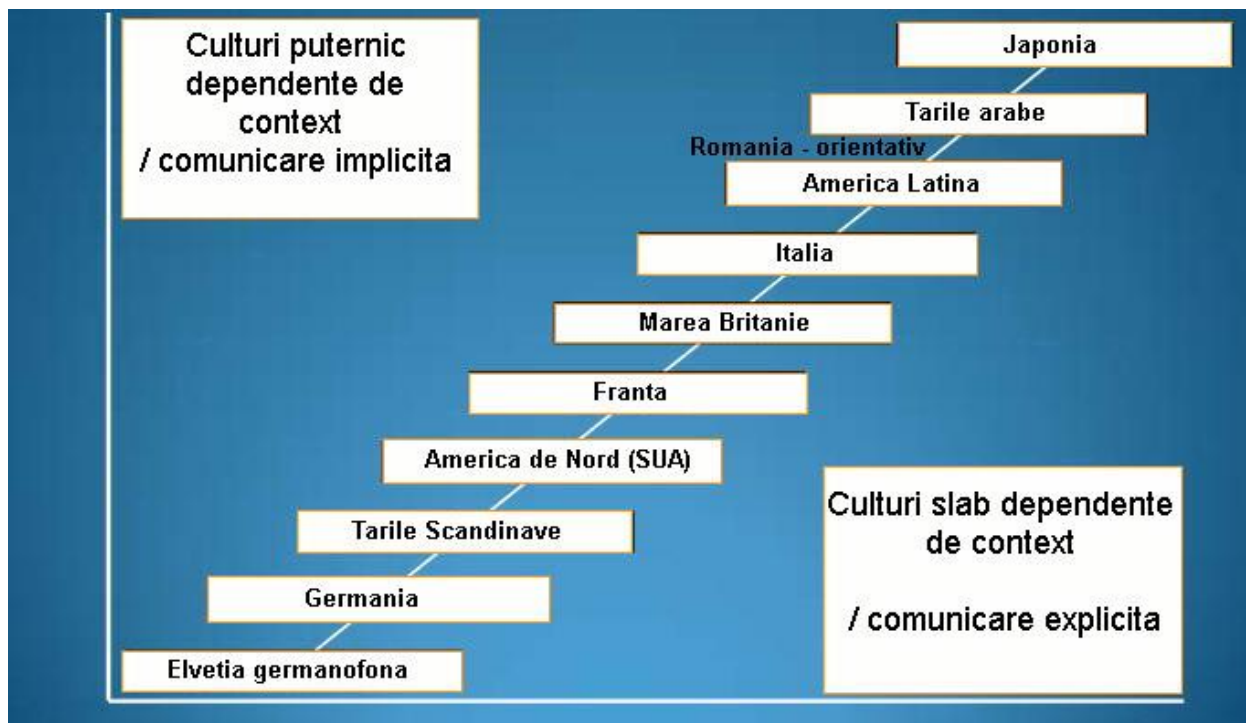


Fig. nr. 5 Comunicarea explicită vs. implicită / culturi slab vs. puternic dependente de context

Conceptele de culturi puternic/slab dependente context sunt lămuritoare în cadrul metabolismului unei întâlniri interculturale. Pentru a descrie felul în care noi, oamenii, suntem "ambalați" în cultura de inserție, E. T. Hall folosește metafora de "ceapă culturală", descriind asimilarea implicită prin socializare a tiparelor valorice și atitudinale proprii unei societăți. Dintre conținurile culturii, limbajul se află în stratul exterior al "cepei", reprezentând resursa elementară, de prim-plan, pentru orice tip de comunicare interculturală sau de analiză a acesteia. De exemplu, multor negociatori, în special din Occident, le este dificil să lucreze cu negociatorii din China. Adesea apusenii întâmpină grave dificultăți în înțelegerea omologilor lor și în interpretarea corectă a ceea ce interlocutorii orientali doreau să transmită. Deși e limpede că nu doar dependența puternică/slabă de context face comunicarea dificilă, acesta poate juca un rol important în barierele de comunicare atunci când o persoană dintr-o țară puternic dependentă de context, cum ar fi China, se deschide în fața unei persoane dintr-o țară slab dependentă de context, precum Germania.

De asemenea, și procesul comunicării în masă este influențat de caracterul puternic sau slab al dependenței de context al culturii analizate. În mod special, este de așteptat ca și conținutul informațional al publicității, de exemplu, să fie mai modest, în culturile puternic dependente de context decât în culturile slab dependente de context (Biswas, Olsen, Carlet, 1992; Lin 1993; Al-Olayan, Karande, 2000).

Așa cum sublinia E. T. Hall, "înțelesurile și contextele sunt inextricabil legate unele de altele" (Hall, 2000, p. 36), astfel că pentru a înțelege profund un proces de comunicare este necesar să descifrăm mizele și implicațiile contextelor în care sunt situați actorii sociali, căci și contextele au propriile lor coduri implicite comunicaționale. De aceea, este important ca cei care realizează diagnoze interculturale să dobândească aceste abilități specifice de decodificare a înțelesurilor contextuale ascunse, care pot da seama consistent de dinamica relațională.

O altă paradigmă explicativă în registrul dimensiunilor culturale de factură antropologică introdus de E. T. Hall este *orientarea temporală - policronologică* vs. *monocronologică*, descriind un set atitudinal fundamental proiectiv/regresiv al subiecților majoritari dintr-o arie culturală. Conceptul de timp monocronologic descrie strategia implicită de "lucruri luate pe rând" în "ceea ce face subiectul", în schimb conceptul de timp policronologic se axează pe mai multe sarcini efectuate cu naturalețe simultan, iar timpul este subordonat relațiilor interpersonale. Tabelul 5. oferă o scurtă prezentare a celor două concepte de timp diferite și a rezultantei lor comportamentale.

Tabelul 5 Culturi monocronologice si policronologice – E. T. Hall (1976, *apud* Victor, 1992, p.234)

<i>Registru</i>	<i>Cultura monocronologică</i>	<i>Cultura policronologică</i>
Relații interpersonale	Relațiile interpersonale sunt subordonate programului prezent.	Programul prezent este subordonat relațiilor interpersonale.
Coordonare activă	Programul coordonează activitatea, timpul de întâlnire este rigid.	Relațiile interpersonale coordonează activitatea, timpul de întâlnire este flexibil.
Managementul sarcinilor	Sarcinile sunt luate pe rând.	Mai multe sarcini sunt efectuate simultan.
Pauze și timp personal	Pauzele și timpul personal sunt "sacre", indiferent de legăturile personale.	Pauzele și timpul personal sunt subordonate legăturilor personale.
Structura temporală	Timpul este inflexibil, rigid.	Timpul este flexibil, fluid.
Separarea timpului de lucru/personal	Timpul de lucru este clar separat de cel personal.	Timpul de lucru nu este clar separat de cel personal.
Percepție organizatorică	Activitățile sunt izolate de organizarea ca întreg, sarcinile sunt măsurate prin durata în timp (activitate / oră sau minut)	Activitățile sunt integrate în organizarea ca întreg, sarcinile sunt măsurate ca parte a scopului organizatoric final.

Furnizînd importante repere aplicative, aceste concepte despre orientarea temporală și dependența de context sunt extrem de utile la întâlnirea dintre culturi, caci activarea codurilor de deschidere interpersonale implicite pe care le presupun pot armoniza relațiile interpersonale și interinstituționale astfel îngemănate.

### **Modelul dimensiunilor culturale GLOBE configurate în registrul leadership-ului**

Pornind de la cercetarea amplă a lui G. Hofstede, studiul cel mai profund al *leadership*-ului din perspective interculturale a fost coordonat de Robert J. House (2004), profesor la Wharton School of University of Pennsylvania, care a dezvoltat și nuanțat analiza organizațională inițială a psihosociologului olandez. Privit ca și "abilitate a unui individ de a influența, motiva și de a îngădui altora să contribuie la eficacitatea și succesul organizației din care fac parte" (House *et al.*, 2004, p. 15), *leadership*-ul a fost examinat intercultural prin intermediul a 170 de co-investigatori din 62 de culturi naționale. Intitulat GLOBE – un acronim care combină inițialele "*Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness*" –, proiectul de amploare a reunit o echipă interdisciplinară care a combinat o metodologie cantitativă cu una calitativă, colectînd date de la 17300 de subiecți de la nivelul middle-management, din 951 de organizații. Coordonatorii proiectului s-au consultat mereu cu experții locali pentru o mai bună aclimatizare a probelor și a relevanței semantice a itemilor folosiți. GLOBE a parcurs trei faze distincte: în prima etapă s-au dezvoltat instrumentele de cercetare, în cea de-a doua s-au evaluat nouă atribute fundamentale (privite ca *dimensiuni culturale*), deopotrivă la nivelul culturii organizaționale, dar și societale, realizîndu-se un portret comparativ în cele 62 de culturi naționale, și, în sfîrșit, în a treia etapă (încă în derulare în 2010) se studiază eficacitatea unui comportament specific al liderului în relație cu performanța și atitudinile subordonaților, precum și cu performanța organizațională ca întreg.

Grupul culturilor naționale (care nu se suprapun deplin pe ariile politice naționale) a fost selectat dincolo de viziunea limitativă a unor analiști politici, înglobînd o perspectivă mai largă a antropologiei sociale, care construiește granițe simbolice culturale la limita dintre familii de atitudini și valori distincte împărtășite de către comunitățile care le asumă, distribuit în 10 clustere societale (anglofone, est-europene, vest-europene, eșantionul african de culoare, eșantionul african "alb", cel francofon șamd). Distribuția acestor arii culturale este redată în tabelul nr. 6:

Tabelul nr. 6

Clustere societale și compoziția acestora:

Anglo-saxon - 7	Europa latină - 6
Europa Nordică - 3	Europa Germanică - 5
Europa Estică - 8	America Latină - 10
Africa Sub-Sahariană - 5	Orientul Mijlociu - 5
Asia de Sud-Est - 6	Asia Confucianistă - 6

Pe baza instrumentelor dezvoltate, alăturînd o perspectivă *etică* unei lecturi *emice* a realităților organizaționale, au rezultat nouă factori, considerați dimensiuni culturale cu relevanță semantică și operațională transculturală, ceea ce le individualizează în fiecare cultură – întocmai ca în modelele derivate din studiile lui Hofstede – fiind intensitatea și specificitatea expresivă a fiecăruia. Astfel, oricare dimensiune are un caracter polar, scorul specific fiind distribuit pe un *continuum*, între două extreme simbolice (asemenea unor tipuri ideale). În tabelul nr. 7 sunt rezumate aceste repere categoriale:

Tabelul nr. 7.

Dimensiuni culturale în modelul GLOBE

Orientare către performanță	Evitarea incertitudinii	Orientare către oameni
Colectivism instituțional	Colectivism in-grup	Asertivitate
Egalitarism de gen	Orientare către viitor	Distanță față de putere

Fiecare subiect din mediul organizațional a evaluat dimensiunea orientării către performanță, ca să preluăm un exemplu concret, pe o scala de la 1 ("este în mică măsură orientat spre performanță"), trecînd prin 4 ("este orientat către performanță într-o măsură moderată"), pînă la 7 ("este în mare măsură orientat către performanță"). Așadar, aceste dimensiuni nu sunt dihotomice, ci un întreg semantic, cu exteriorizări specifice în culturi organizaționale/societale distincte.

Merită semnalat, totodată, că dimensiunile evocate sunt conceptualizate atît la nivel organizațional, cît și la nivelul societății, deopotrivă ca *practici* (registru lui "ceea ce este"), cît și ca *orientări valorice* (registru lui "ceea ce ar trebui să fie") strategia relațională angajată de subiecți. Prin urmare, evaluarea se va face deopotrivă în registrul realității, cît și în cel al dezirabilității. Astfel, într-o anumită cultură națională, oamenii dintr-o societate/organizație pot să se autoevalueze moderat pe dimensiunea egalitarismului de gen (3), ca "realitate", dar ridicat ca și preferință

pentru egalitarismul de gen (6). În felul acesta, diagnozele pot să compare valorile împărtășite de subiecți cu practicile lor organizaționale nemijlocite.

O dilemă conceptuală și metodologică a inițiatorilor cercetării GLOBE era aceea privitoare la măsura în care practicile și valorile asociate leadership-ului sunt universale, sau sunt specifice unui număr restrâns de societăți. Pentru a verifica gradul de universalitate al acestora, echipa de coordonare a proiectului a colectat un număr cât mai cuprinzător de atribute și le-a regrupat în categorii semantice transculturale de ”prim ordin” – așa numitele dimensiuni primare ale leadership-ului, care pot contribui la sporirea eficienței organizaționale (vezi tabelul nr. 8).

Tabelul nr. 8 Dimensiuni primare ale leadership-ului – modelul GLOBE (House *et al.*, 2004, p. 131)

Competent administrativ	Decisiv	Non-participativ
Autocratic	Diplomatic	Orientat către performanță
Autonom	Capabil de compromisuri	Procedural
Charismatic/vizionar	Orientat către oameni	Centrat pe sine
Charismatic/inspirațional	Integru	Conștiința statutului
Charismatic/capabil de sacrificiu de sine	Răuvoitor	Realizează colaborarea în echipă
Inductor de conflicte	Modest	Integrator al echipei

Fiecăreia din cele 21 de dimensiuni primare ale leadership-ului îi corespund două până la patru atribute specifice. De exemplu, dimensiunea ”competent administrativ” echivalează cu favorizarea a patru atribute: ordonat, abilități administrative, organizat, bun administrator. Tot astfel, ”integrator al echipei” cuprinde patru atribute: comunicativ, creator de echipe, informat, integrator.

Cea mai însemnată realizare a proiectului GLOBE o constituie, însă, dezvoltarea a șase concepții ”împărtășite universal” despre leadership, cunoscute sub numele de ”dimensiuni globale ale leadership-ului”, prezentate analogic cu cele din modelul lui G. Hofstede, în forma unui continuum, și care discriminează între managerii care probează eficacitate, și cei care eșuează în sarcinile manageriale (tabelul nr. 9)

Tabelul nr. 9 Dimensiuni globale ale leadership-ului (House *et al.*, 2004, p. 676)

Charismatic/bazat pe valori <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charismatic/vizionar</li> <li>- Carismatic/inspirațional</li> <li>- Charismatic/capabil de sacrificiu de sine</li> <li>- Integru</li> <li>- Decisiv</li> <li>- Orientat către performanță</li> </ul>	Orientat către echipă <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizează colaborarea în echipă</li> <li>- Integrator al echipei</li> <li>- Diplomatic</li> <li>- Răuvoitor**</li> <li>- Administrativ competent</li> </ul>	Auto-protectiv <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrat pe sine</li> <li>- Conștiința statutului</li> <li>- Inductor de conflicte</li> <li>- Capabil de compromisuri</li> <li>- Procedural</li> </ul>
Participativ <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autocratic**</li> <li>- Non-participativ**</li> </ul>	Orientat către oameni <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modest</li> <li>- Orientat către oameni</li> </ul>	Autonom <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonom</li> </ul>

Obs. \*\* = scoruri inversate

Astfel, în cadrul celor 10 clustere formate din arii culturale distincte, cele nouă *dimensiuni culturale* (precum ”orientarea către performanță”, ”asertivitate”, ”distanță față de putere” etc), luate ca *variabile independente*, se află în relație cu cele șase *dimensiuni globale ale leadership-ului* (de tipul ”charismatic/bazat pe valori” sau ”orientat către echipă”), considerate *variabile dependente*, iar asocierea este realizată în egală măsură în termeni de *practici* (realitate) și *valori* (dezirabilitate), atât la nivel organizațional, cât și societal.

De asemenea, s-au stabilit o serie de limite convenționale care îngăduie calificarea unui atribut ca fiind ”universal pozitiv/negativ”. Astfel, a fi ”universal acceptat” ca și factor facilitant la eficiența în leadership, o trăsătură se impune să răspundă la două exigențe cantitative: (a) 95% din mediile societale să fie mai ridicate decât un scor specific de 5, pe o scală elaborată de la 1-7 (în care 7 este ”înalt”) și (b) media mediilor subeșantioanelor alcătuite din cele 62 de culturi naționale pentru atributul evocat să fie mai mare decât 6, pe aceeași scală în 7 trepte. În ”oglină”, pentru a fi catalogată drept ”universal negativ”, un atribut trebuie să fie ”universal acceptat ca impediment” dacă: (a) 95% din mediile societale sunt mai mici decât 3 și, (b) media mediilor pe eșantionul global este mai scăzută decât 3.

Scorurile specifice pe toate aceste categorii, pentru ansamblul factorilor studiați, sunt prezentați în cele ce urmează, incluzînd și scorul mediu pe eșantionul românesc (tabelul nr. 10).



Tabelul nr. 10 Scoruri medii / dimensiuni culturale / nivelul practicilor sociale  
("realitatea") – modelul GLOBE (House *et al.*, 2004)

**a). Distanța față de putere:**

scoruri reduse	scoruri medii	scoruri ridicate
Danemarca 3.89	Anglia 5.15	Rusia 5.52
Olanda 4.11	Franța 5.28	Spania 5.52
Africa de Sud 4.11	Brazilia 5.33	Thailanda 5.63
Israel 4.73	Italia 5.43	Argentina 5.64
Costa Rica 4.74	Portugalia 5.44	Maroc 5.80
<b>România = 5.62</b>		

**b). Evitarea incertitudinii**

Rusia 2.88	Israel 4.01	Austria 5.16
Ungaria 3.12	SUA 4.15	Danemarca 5.22
Bolivia 3.35	Mexic 4.18	Germania 5.22
Grecia 3.39	Kuweit 4.21	Suedia 5.32
Venezuela 3.44	Irlanda 4.30	Elveția 5.37
<b>România = 3.66</b>		

**c). Orientare către oameni**

Germania 3.18	Hong Kong 3.90	Indonezia 4.69
Spania 3.32	Suedia 4.10	Egipt 4.73
Franța 3.40	Taiwan 4.11	Malaezia 4.87
Singapore 3.49	SUA 4.17	Irlanda 4.96
Brazilia 3.66	Noua Zeelanda 4.32	Filipine 5.12
<b>România = 4.09</b>		

**d). Colectivism instituțional**

Grecia 3.25	Hong Kong 4.13	Danemarca 4.80
Ungaria 3.53	SUA 4.20	Singapore 4.90
Germania 3.56	Egipt 4.50	Japonia 5.19
Argentina 3.66	Polonia 4.53	Coreea de Sud 5.20
Italia 3.68	Indonezia 4.54	Suedia 5.22
<b>România = 3.74</b>		

**e). Colectivism in-grup**

Danemarca 3.53	Japonia 4.63	Egipt 5.64
Suedia 3.66	Israel 4.70	China 5.80
Noua Zeelanda 3.67	Quatar 4.71	Maroc 5.87
Olanda 3.70	Austria 4.85	India 5.92
Finlanda 4.07	Italia 4.94	Iran 6.03
<b>România = 5.43</b>		

**f) Asertivitate**

Suedia 3.38	Egipt 3.91	Spania 4.42
Noua Zeelanda 3.42	Irlanda 3.92	SUA 4.55
Elvetia 3.47	Filipine 4.01	Grecia 4.58
Japonia 3.59	Ecuador 4.09	Austria 4.62
	Franța 4.13	Germania 4.73
<b>România = 4.13</b>		

**g). Egalitarismul de gen**

Coreea de Sud 2.50	Italia 3.24	Suedia 3.84
Egipt 2.81	Brazilia 3.31	Danemarca 3.93
Maroc 2.84	Argentina 3.49	Slovenia 3.96
India 2.90	Olanda 3.50	Polonia 4.02
China 3.05	Venezuela 3.62	Ungaria 4.08
<b>România = 3.88</b>		

**h). Orientarea către viitor**

Rusia 2.88	Slovenia 3.59	Danemarca 4.44
Argentina 3.08	Egipt 3.86	Canada 4.44
Polonia 3.11	Irlanda 3.98	Olanda 4.61
Italia 3.25	Australia 4.09	Suedia 4.73
Kuweit 3.26	India 4.19	Singapore 5.07
<b>România = 5.56</b>		

***i). Orientarea către performanță***

Rusia	2.88	Suedia	3.72	USA	4.49
Argentina	3.08	Israel	3.85	Taiwan	4.56
Grecia	3.20	Spania	4.01	Noua Zeelandă	4.72
Venezuela	3.32	Anglia	4.08	Hong Kong	4.80
Italia	3.58	Japonia	4.22	Singapore	4.90
<b>România = 3.50</b>					

Toate aceste acumulări au configurat una dintre cele mai importante baze de date cu rol predictiv, ajutând prin intermediul unor descriptori comportamentali, asemenea modelului inițial gândit de G. Hofstede, să anticipeze conduite specifice în culturi distincte. Furnizând repere comportamentale în situații de interacțiune din organizații multinaționale, modelul GLOBE a devenit în ultimii ani una dintre cele mai relevante resurse în managementul intercultural.

**Modelul dimensiunilor culturale rezultat din proiectul *World Values Surveys* (WVS)**

Harta cea mai cuprinzătoare a unor dimensiuni culturale specifice elaborate în urma unor studii la nivel structural-societal, cu o metodologie precumpănitor sociologică, a fost realizată de către echipa coordonată de către profesorul Roland Inglehart (1997) și colaboratorii săi (Inglehart, Norris, 2004; Inglehart, Welzel, 2005; Welzel, Inglehart, 2010), în cadrul celui mai amplu proiect de cercetare a valorilor culturale la nivel mondial: *World Values Surveys*.

Profilul *patternurilor* atitudinale și valorice fundamentale – prin intermediul unor indicatori agregați în scoruri factoriale – se poate concentra, în registrul maximei sinteze, în două dimensiuni polare: *valorile rațional-seculare vs. valorile tradiției*, precum și *valorile exprimării de sine vs. valorile supraviețuirii*, ce ilustrează puterea implicită a contextelor sociale și istorice de a impune actorilor sociali (indivizi, grupuri) precumpănitor registrul contrîngerilor (însoțite de frustrare și dezangajare publică) sau cel al alegerilor (însoțite de oportunități și angajare comunitară) (vezi fig. nr. 6).



Fig. nr. 6 Dimensiunile culturale din modelul WVS al lui R. Inglehart și temeiul implicit al opțiunilor valorice fundamentale (*apud* Welzel, 2010)

Evaluînd ansamblul celor mai relevante domenii ale interacțiunii interpersonale și interinstituționale în peste 80 de țări, care cuprind aproximativ 85% din populația întregii lumi, cercetarea WVS înregistrează structurarea seturilor atitudinale și a orientărilor axiologice, pornind de la viața cotidiană, opțiunile religioase, pînă la domeniul vieții politice și economice. Cele două seturi de dimensiuni evocate explică mai mult de 70% din variația interculturală din cele peste 80 de eșantioane naționale și corelează semnificativ cu serii întregi de indicatori agregați structural, care pot anticipa prevalența unui scor modest sau înalt pe fiecare dimensiune generică în parte (vezi figurile 7, 8, 9).

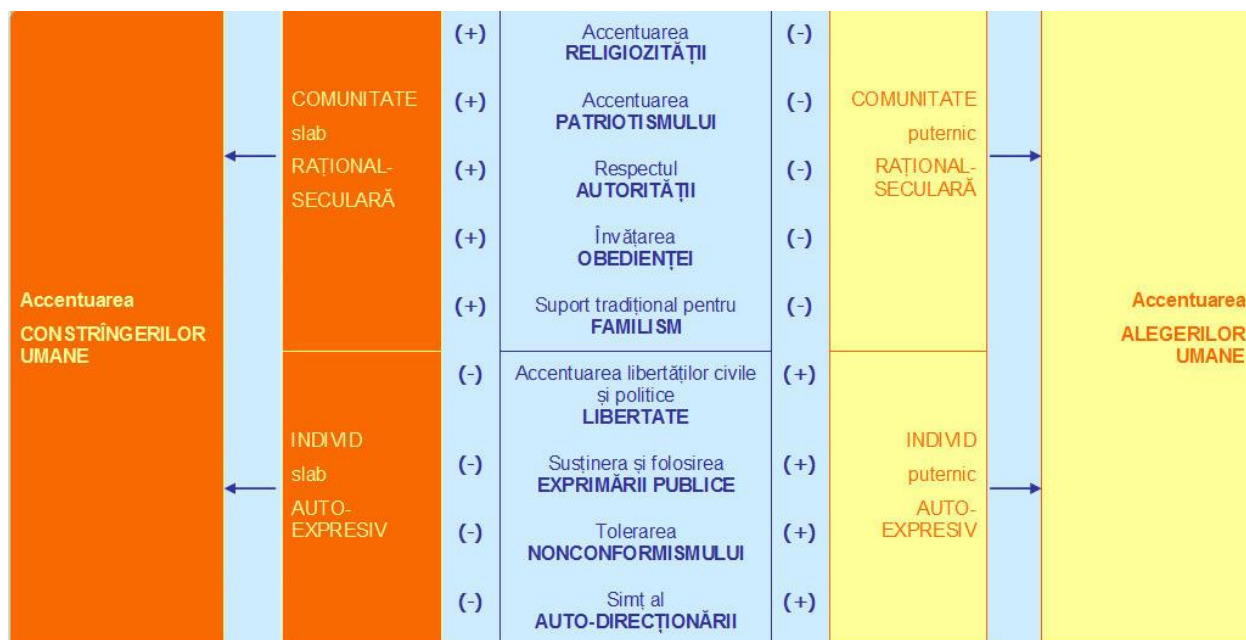


Fig. nr. 7 – Relații între indicatori psiho-sociali și favorizarea contrîngerilor vs. alegerilor umane în modelul WVS (*apud* Welzel, 2010)



Fig. nr. 8 Relații dintre variabile psiho-sociale agregate și valorile rațional-seculare (*apud* Welzel, 2010)



Fig. nr. 9 Relații dintre variabile psiho-sociale agregate și valorile exprimării de sine (*apud* Welzel, 2010)

Conform asocierilor prezentate mai sus, tensiunea dintre valorile rațional-seculare și cele tradiționale reflectă contrastul dintre societățile care acordă o poziție modestă sau de prim plan religiei și exigențelor morale și instituționale impuse de aceasta. Societățile cu scoruri mari la această dimensiune culturală sintetică încurajează strategii socializatoare bazate pe deferență și respect față de autoritate, formulând standarde "absolute" care să mențină și să consolideze valorile familiale, resping divorțul ca formă de soluționare a diferendelor în cuplu, recuză radical avortul, eutanasia și suicidul. Asemenea societăți au un nivel ridicat asumat al mândriei de a aparține unei anumite comunități etno-naționale și construiesc generalizat atitudini sociale puternic etnocentrice și naționaliste. Dimpotrivă, societățile care favorizează valorile rațional-seculare manifestă pe tot acest set atitudinal și valoric opțiuni opuse.

Cealaltă dimensiune culturală majoră structurată în plan axiologic este intim asociată cu tranziția de la societățile industriale la cele post-industriale, care întrețin polaritatea simbolică dintre valorile supraviețuirii și cele ale exprimării de sine. Întrucât societățile prospere contemporane, care au experimentat consistent modelul democrației liberale și al economiei de piață funcțională, au ajuns la un nivel fără precedent al prosperității și echilibrului societal și biografic, depășind nevoile primare de subzistență, ele au ajuns să producă un tip sociologic majoritar care râvnește la mai mult decât achizițiile materiale de prim ordin (hrană, securitate fizică și economică), care reprezentau câmpul de luptă al generațiilor precedente (ce trecuseră prin crize structurale, războaie, foamete). Astfel, pe ansamblul lumii, culturile naționale se distribuie în funcție de *patternurile* existențiale asumate implicit (*a supraviețui / a deveni*) în culturi care sunt pronuțat secular-raționale și cu valori bine reprezentate ale exprimării de sine, precum clusterul țărilor anglo-saxone, Europa protestantă și Europa catolică, sau, la celălalt pol, din culturi care întrețin valorile supraviețuirii și tradiționaliste, precum clusterul reprezentat de țările situate în Africa, Asia de Sud și Europa estică post-comunistă (v. fig. nr. 10).

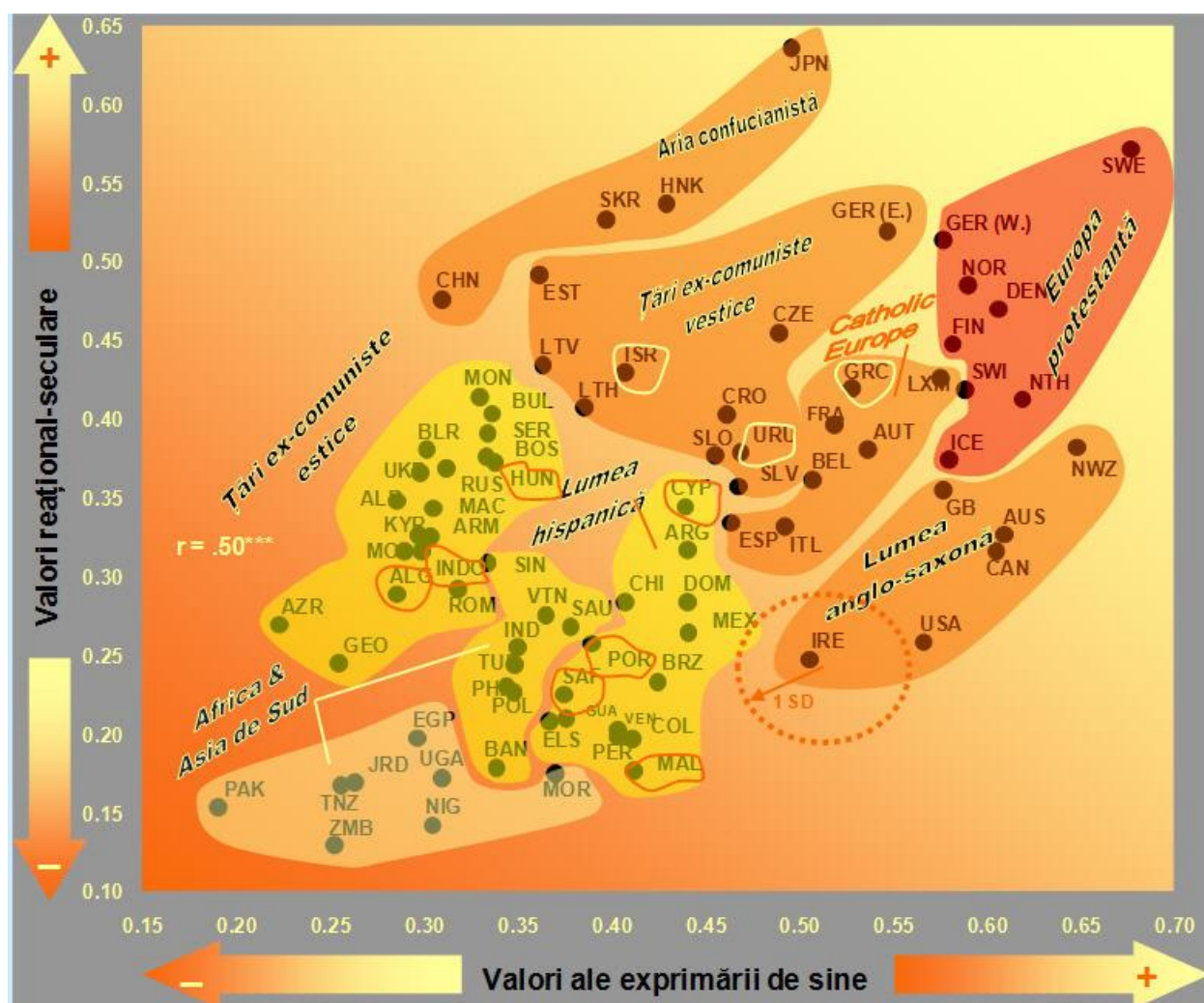


Fig. nr. 10 Distribuția culturilor naționale pe harta WVS, în raport cu asocierea dintre valorile exprimării de sine și valorile rațional-seculare (apud Welzel, 2010)

Totodată, teoriile modernizării sistematizate de R. Inglehart și colaboratorii săi (Inglehart, 1997; Inglehart, Welzel, 2005, Welzel, Inglehart, 2010) semnalează și o importantă mutație în cohortele generaționale, descriind cum generațiile mai tinere optează în mai mare măsură pentru valorile exprimării de sine și cele rațional-seculare (v. figura nr. 11). Pe de altă parte, o analiză a mutațiilor opțiunilor valorice din ultimii ani evidențiază, în egală măsură, o moderată reîntoarcere către valorile tradiționale. Fenomenul e cu atât mai pronunțat în Europa de Est post-comunistă, în care costurile tranziției către modelul democrației liberale sunt mai dureroase decât în alte arii culturale, fiind însoțite și de o revenire mai pronunțată către valorile subzistenței. Așadar, modernizarea nu este un fenomen liniar: când o societate a integrat exigențele industrialismului și a "consumat" această experiență, începând să se deplaseze către o societate a cunoașterii, rațional întemeiată, atunci societatea evocată se deplasează



natural către o nouă direcție, dispre valorile supraviețuirii înspre valorile exprimării de sine. O componentă centrală a ansamblui teoretic elaborat de R. Inglehart este opoziția care se naște între valorile materialiste și cele post-materialiste.

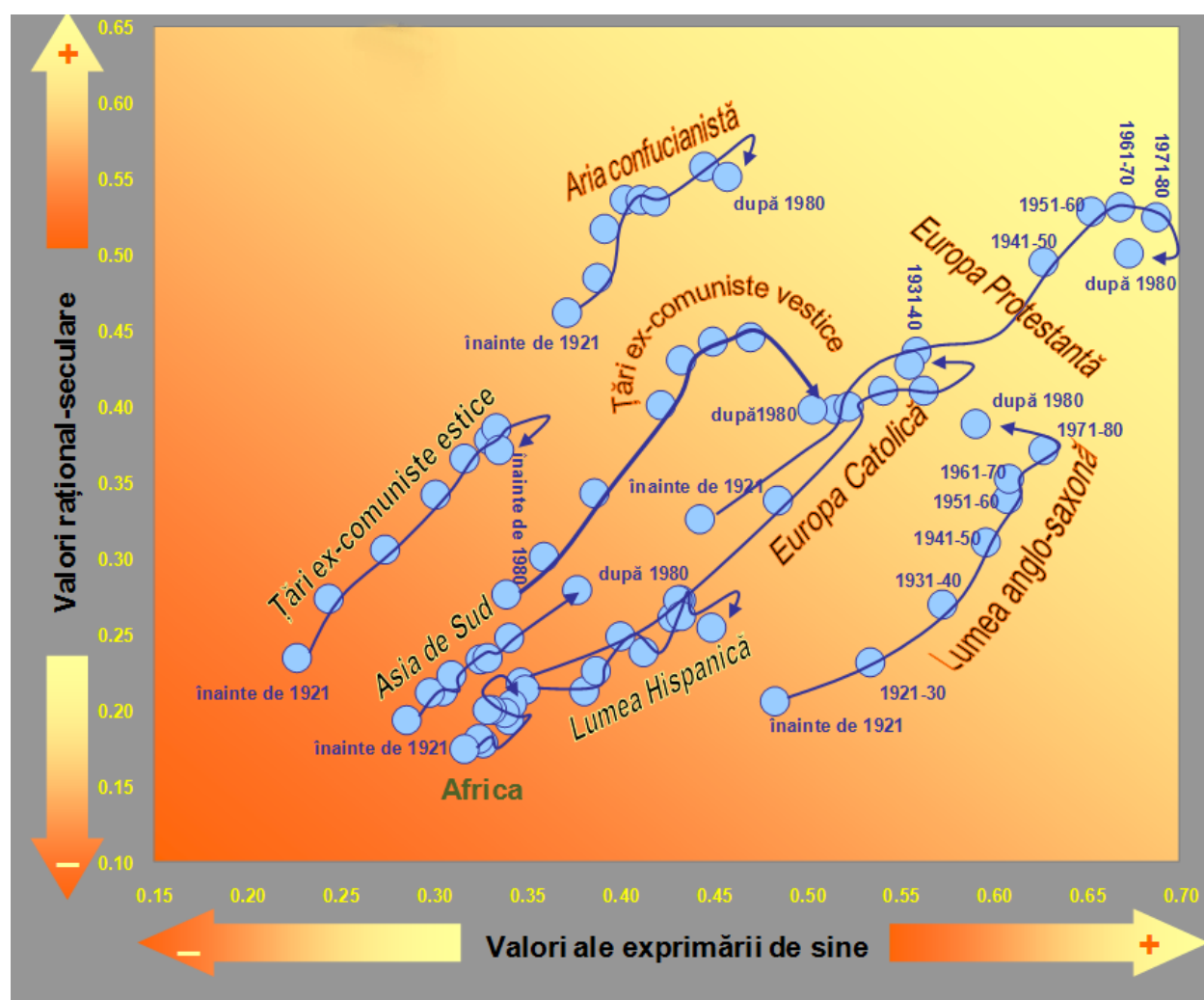


Fig. nr. 11 Cohorte generaționale, opțiuni axiologice și arii culturale specifice în WVS (apud Welzel, 2010)

Se poate, de asemenea, observa cum societățile care au depășit impasul sărăciei și al lipsei de speranță socială favorizează starea de bine subiectivă, calitatea vieții, autodeterminarea, trăirea de experiențe noi, intense, auto-gratificante, toate reunite în alegerea implicită a ceea ce R. Inglehart califică drept *valori post-materialiste*, depășind căutarea specifică societăților precedente pentru valori materialiste. O asemenea mutație este cu atât mai pregnantă cu cât noile generații au crescut în condiții economico-politice și de securitate socială fără precedent, care au generat politici publice convingătoare ce au încurajat acceptarea diversității, protecția mediului, angajarea mai activă a cetățenilor la luarea deciziilor în comunitate. Aceste

noi valori reflectă, totodată, împărtășirea, la scară largă, a toleranței față de toate formele alterității, incluzând în aceste categorii străinii, minoritățile sexuale sau cele confesionale, favorizând egalitatea simbolică de gen. Schimbarea dinspre valorile supraviețuirii înspre cele ale exprimării de sine include, în același timp o mutație semnificativă în practicile de creștere a copiilor, de la accentuarea muncii intense la favorizarea imaginației și a toleranței, ca valori esențiale care trebuie transmise intergenerațional. Climatul social ce se naște într-o asemenea prefacere valorică pune în prim plan starea de bine subiectivă, atmosfera de toleranță, încredere, funcționalitate socială, moderație. Nu întâmplător, societățile care obțin o clasare superioară pe indicatorii asociați exprimării de sine tind să ierarhizeze prioritar încrederea interpersonală și interinstituțională ca o resursă socială semnificativă. Se naște, astfel, o cultură a încrederii și toleranței, în care oamenii plasează natural pe primele ranguri ale ierarhiei valorice libertatea individuală, realizarea de sine, activismul politic, specifice culturii politice civic-participative (Almond, Verba, 1969/1996).

Totodată, la fel ca în abordările lui G. Hofstede și S. Schwartz, se reconfirmă relativa omogenitate în interiorul culturilor naționale, iar pozițiile relative dintre țări sunt foarte inertiiale, ceea ce sugerează că fiecare societate înclină să își conserve dispunerea dimensiunilor culturale. Cu toate acestea, pe alocuri se poate remarca o "contra-revoluție tăcută" a orientărilor valorice (Ignazzi, 1992, 2006), care indică o reconfigurarea a structurării valorilor dominante chiar și în societățile care au cunoscut o anumită prosperitate și stabilitate politică democratică. Datorită unor forme de inechitate care se propagă în țesutul social, și în aceste societăți apar tot mai frecvent fenomene disfuncționale, precum dezorganizarea autorității statale, slăbirea legăturilor de rudenie și a formelor de sociabilitate tradiționale, apariția tot mai pregnantă a unor fenomene de dezordine socială, care impun recuperarea valorilor care solicită ordine, stabilitate, ierarhie, predictibilitate. Aceste "reîntoarceri" ne indică prezența unei *dinamici istorice moderate* a dimensiunilor culturale din modelul WVS, care se află mereu în relație cu tensiunea globalizare-regionalizare, pe de o parte, și cu cea dintre lumea lui "a fi" și cea a lui "a avea", pe de altă parte.

Merită subliniat și efortul de cunoaștere realizat de echipa românească de studiere a valorilor sociale pe baza metodologiei specifice din WVS, coordonată de către Bogdan Voicu și colaboratorii săi, care a realizat sinteze semnificative în ultimii ani (Voicu, 2005a, Voicu, 2005b, 2010; Voicu, 2007, 2009; Voicu, Voicu, 2007; Rusu, 2009). Aceste evaluări semnalează, de exemplu, cum în cazul României înregistrăm o și mai puternică inerție a orientărilor culturale în registru axiologic față



de alte culturi naționale, care atestă practic o absență a schimbărilor semnificative în ultima decadă, precum și o persistență a mediei tradiționalismului din țara noastră pe un interval de timp de peste un deceniu, pornind cu 1993 (Voicu, 2010, pp. 24-25).

## **Axiomele sociale ca model de cercetare al dimensiunilor culturale**

### ***Definire. Miza cercetării implicitului social***

Anii din urmă au generat o serie de studii asupra unui registru de mare profunzime al dimensiunilor culturale, care investigau *tiparele relaționale și valorice inerțiale* asumate de către membrii unei societăți. Vom rezuma principale caracteristici ale acestei noi paradgime explicative din psihologia interculturală, urmărind reperele sintezei realizate de către Dana Gavreliuc (2010). Pentru majoritatea oamenilor, viața nu este o fugă rutinieră, fără țință, căci acțiunile și activitățile lor sunt asumări ale răspunsurilor la două întrebări fundamentale: ce vor să urmărească în viață și cum vor să atingă acele țeluri? Răspunsul la „ce?” a fost cercetat pe larg în cadrul studiilor despre valori, care au încercat să identifice scopuri generale pe care oamenii le privesc ca importante (Leung, Bond, 2004, 2010; Bond, Leung, 2010).

Axiomele sociale sau credințele oamenilor despre cum funcționează lumea aduc o nouă orientare generală care poate spori puterea predictivă a valorilor, axiomele fiind preocupate de operaționalizarea lui ”cum”. Credințele variază pe un continuum din punctul de vedere al gradului lor de specificitate (Hahn, 1973, *apud.* Bond, Leung, Al, Tong, Chemonges-Nielson, 2004), însă unele credințe sunt generale, și pot fi văzute ca „expectanțe generalizate”. *Aceste credințe generale despre lume sunt denumite axiome sociale*, constituind imperative comportamentale implicite, dincolo de determinările contextuale sau particularismele acționale puse în mișcare de diverși actori sociali (Leung, 2002, *apud.* Bond *et al.*, 2004).

Oamenii se regăsesc adeseori în situația în care aplică ceea ce „știu” despre lume în general atunci când iau decizii despre cum să acționeze într-o situație specifică (Furnham, 1988, citat *apud.* Bond *et al.*, 2004). Aceste cunoștințe pot fi văzute ca reprezentări personale ale contextului social constrângător, pe care individul și le construiește de-a lungul existenței sale, în urma experiențelor sale de viață. Axiomele sociale se articulează sub forma „A este în relație cu B”, iar relația poate fi cauzală sau corelațională. În contrast, valorile se găsesc sub formă de „A e bun/dezirabil/important” (de exemplu „mersul la școală e important”). Uneori o

dimensiune evaluativă poate sta la baza axiomelor sociale, pentru că toate calificările semantice sunt caracterizate de o dimensiune evaluativă (Bond, Leung, 2008). Afirmațiile “oamenii cu putere tind să îi exploateze pe ceilalți” și “puterea absolută corupe în mod absolut” sunt privite ca axiome sociale pentru că deslușesc o relație specifică între două entități, iar aceste două entități sunt evaluate în mod pozitiv sau negativ. Astfel, termenul de „axiome” este folosit pentru a reflecta natura axiomatică pe care o au credințele generale despre viață, deoarece individul își însușește validitatea acestor credințe fără o evaluare meticuloasă. Atributul „sociale” se referă la ideea că aceste axiome sunt dobândite în timpul experiențelor sociale (Leung, K., Au, Al, Xu Huang, Kurman, Niit, Niit, Kaisa-Kitri, 2007). Astfel, valorile subliniază ceea ce este important, iar credințele se referă la ceea ce este adevărat (Neto, 2006).

O definiție operațională a *axiomelor sociale* le descrie, așadar, ca și *credințe generale, independente de un context și pe care oamenii le dobândesc ca rezultat al experienței lor de socializare*. Aceste credințe sunt centrale în cadrul funcționării cognitive a indivizilor (Bond, Leung, 2008). Katz (1960, *apud*. Bond, Leung, 2008) și Kruglanski (1980, *apud*. Bond, Leung, 2008) consideră că axiomele sociale sunt legate de instinctul de supraviețuire, asigurând caracterul funcțional pentru conduita subiectului uman. Ca atitudini fundamentale, axiomele sociale îndeplinesc patru funcții distincte: *instrumentală* – facilitând atingerea unor țeluri importante, *de apărare a eului* – ajutându-i pe indivizi să-și protejeze stima de sine, *de expresie a valorilor* – servind la manifestarea valorilor personale ale individului, și *de cunoaștere* – ajutând oamenii să înțeleagă lumea. Axiomele sociale sunt considerate a fi transculturale, datorită funcționalității lor și universalității problemelor cu care oamenii se confruntă (Bond, Leung, 2008).

### ***Studii asupra axiomelor sociale. Aspecte metodologice. Dimensiunile axiomelor sociale***

Spre deosebire de cercetările asupra valorilor întreprinse începând cu cea a lui G. Hofstede (1980/2001), investigarea axiomelor sociale vizează credințele. Încercarea inițială a lui Leung *et al.* de a identifica o structură transculturală a axiomelor sociale s-a bazat pe studiul a cinci grupuri naționale. Pe baza cercetărilor calitative desfășurate în Hong-Kong și Venezuela, la care s-a adăugat studiul literaturii occidentale despre credințe, Leung *et al.* (2002, *apud* Neto, 2006) au făcut o trecere în revistă a unor asemenea presupoziii implicite asumate social. În urma acesteia a fost creat un chestionar cu 182 de itemi, care a fost aplicat pe un eșantion

mixt, format din studenți și adulți. Pe baza analizei factoriale a rezultatelor s-au identificat cinci factori ai axiomelor sociale, care au fost validați în SUA, Japonia și Germania, sugerînd că ar putea fi independenți de cultură. Aceste axiome generale pot fi conceptualizate ca evaluări individuale ale contextului social care constrîng și modelează alegerile comportamentale. Prin urmare, ansamblul studiilor evocate eu semnalat prezența în interiorul modelului axiomelor sociale a următoarelor dimensiuni specifice: cinismul social, complexitatea socială, răsplata pentru efort, spiritualitatea (denumită ulterior religiozitate) și controlul destinului (Neto, 2006, Bond *et al.*, 2004, Safdar, Lewis, Daneshpour, 2006, Leung, Bond, 2004; Bond, Leung, 2010).

*Cinismul social* exprimă o viziune negativă asupra naturii umane, în mod special ca fiind ușor de corupt de putere, însoțită de o privire asupra lumii încărcată de erori și prejudecăți în raport cu anumite grupuri sociale, de neîncredere în instituțiile sociale, de desconsiderare a mijloacelor etice prin care se realizează un scop și de evaluare a evenimentelor sociale ca fiind precumpănitor cu implicații negative. Persoanele care prezintă un nivel înalt al cinismului social se așteaptă la rezultate descurajatoare a angajamentelor lor în viață, în special în interacțiunea cu persoane ce dețin mai multă putere decît ei. Un exemplu de astfel de axiomă este: „De multe ori, oamenii buni la suflet suferă pierderi.”

*Complexitatea socială* sugerează că nu există reguli rigide, ci mai degrabă variante multiple care pot duce la realizarea unui anumit scop, indicînd faptul că pentru rezolvarea unei probleme există mai multe soluții, iar rezultatul evenimentelor ce au loc este incert. Pe această cale, complexitatea socială susține că apariția inconstanței în comportamentul uman este ceva obișnuit. La nivel individual, complexitatea socială indică gradul de acord al unui individ privitor la variabilitatea comportamentelor umane și la numărul de influențe implicate în determinarea unor rezultate în plan social. Un exemplu de astfel de axiomă este: „Oamenii pot avea comportamente opuse în diferite circumstanțe.”

A treia dimensiune, *răsplata pentru angajare (efort)*, reprezintă credința generală că efortul, cunoștințele, planificarea meticuloasă și investirea resurselor personale și sociale va conduce la rezultate pozitive și va ajuta la evitarea celor negative. La nivel individual, răsplata pentru efort semnalează cît de puternică este credința unui individ că provocările și dificultățile vor ceda sub presiunea persistenței în a aduce cît mai mulți factori relevanți în ecuația jocului social, cum ar fi cunoștințe, expertiză, exercitarea unui efort suplimentar, planificare etc. Un exemplu în acest sens este: „Oamenii care muncesc din greu vor realiza mai multe în final.”

A patra dimensiune, denumită inițial spiritualitate - termen la care Leung și colegii săi au renunțat mai târziu în favoarea celei de *religiozitate* - face referire la existența unor forțe supranaturale, spirituale care influențează și controlează lumea și la faptul că instituțiile religioase exercită niște funcții facilitante, cu efecte pozitive asupra funcționării societăților. În contextul dimensiunilor axiomelor sociale, religiozitatea nu are sensul de valoare personală a individului, termenul fiind definit prin suma credințelor generale despre religie. Pe plan individual, religiozitatea corespunde unei evaluări pozitive, atât pe plan personal, cât și social, a efectelor practicii religioase, alături de credința în existența unei ființe supreme. Un exemplu de axiomă pentru această dimensiune este: „Există o ființă superioară care controlează universul”.

Ultima dimensiune, *controlul destinului*, se referă la credința că evenimentele sociale sunt influențate de forțe externe, impersonale și că ceea ce se întâmplă în viață este predeterminat, existînd anumite metode prin care oamenii pot influența rezultatele predeterminării. Subiecții care înregistrează scoruri ridicate la această dimensiune acceptă contradicția logică dintre predeterminare și abilitatea lor de a modifica evenimentele predeterminate. În fapt, practicile utilizate pentru evitarea ghinionului sunt firești în multe culturi, iar contradicția inclusă în credința simultană în predeterminare și posibilitatea de a schimba soarta cuiva sunt larg răspîndite în viața de zi cu zi. Pe plan individual, controlul destinului indică gradul în care un subiect individual consideră că evenimentele importante din viața sa sunt trasate ”o dată pentru totdeauna”, așezîndu-se sub controlul unor forțe impersonale, sau, dimpotrivă, sunt predictibile și modificabile. O astfel de axiomă este: „Succesele și eșecurile unei persoane sunt determinate de soarta sa.”

### ***Nivelul cultural-societal al axiomelor sociale***

Structura cu cinci dimensiuni descrisă pînă acum se concentrează pe nivelul personal, cu individul luat ca unitate de analiză. Întocmai ca și la modelul axiologic realizat de S. Schwartz, este atestat faptul că dimensiunile de la nivelul individual pot diferi numeric și compozițional față de dimensiunile de la nivel cultural. Ca să evalueze această posibilitate, Bond și colaboratorii săi din proiectul internațional *Social Axioms Surveys* (2010) au analizat dimensionalitatea axiomelor sociale la nivel macro, folosind ca date de intrare medii ale itemilor pentru fiecare grup cultural format din studenți. Folosirea acestor date le permitea autorilor să realizeze o analiză a impactului factorului social macro asupra compoziției axiomelor sociale.

Analiza factorială a mediilor acestor culturi - mai degrabă decât a scorurilor individuale produse - a scos la iveală o structură bidimensională. Primul factor a fost etichetat cu denumirea de “externalitate dinamică”, deoarece conține itemi reuniți în patru din cele cinci dimensiuni ale axiomelor sociale la nivel individual: răsplata pentru efort, religiozitatea, controlul destinului și complexitatea socială, ponderea cea mai însemnată avînd-o itemii cuprinși în răsplata pentru efort și religiozitate. Itemii cuprinși în acest factor, care se regăsesc și la religiozitate și controlul destinului, implică existența unor forțe externe luate în calcul, dînd naștere părții de “externalitate” din denumirea factorului, iar accentul pe efort și angajare cognitivă presupuse de restul itemilor conferă calitatea “dinamică” a acestui construct.

Cel de-al doilea factor este denumit “cinism societal”, pentru că toți itemii săi se regăsesc în cadrul factorului de la nivel individual etichetat ca cinism social, dar derivă de la scorurile medii ale unui grup cultural, în acest caz referindu-se la susținerea cetățeanului. Adjectivul societal este folosit ca indice distinctiv al faptului că acest factor face referire la nivelul cultural. Cei doi factori corelează la un nivel scăzut și împart o varianță comună scăzută.

Pentru a stabili înțelesul celor două dimensiuni culturale ale axiomelor sociale, Leung și Bond (2008) le-au corelat cu alte dimensiuni ale culturii, operaționale în modelele anterioare. Corelațiile obținute pe această cale sunt realizate la nivelul culturii naționale.

Astfel, externalitatea dinamică a fost corelată în mod semnificativ cu: ambele dimensiuni ale lui Inglehart și Baker (2000) – orientarea tradițională și valorile supraviețuirii; cu două dimensiuni ale lui Hofstede (1980/2001) – distanța față de putere și individualismul (corelații negative); cu patru dimensiuni ale lui Schwartz (1994) – conservatorism, autonomie intelectuală (corelație negativă), angajament egalitarist (corelație negativă) și armonie (corelație negativă); cu o dimensiune a lui Smith (1996, *apud.* Leung, Bond, 2008) – implicarea loială; cu două dimensiuni ale lui House *et al.* (2004) care descriu statutul actual al unei culturi – orientarea către oameni și colectivismul în cadrul grupului – și trei dimensiuni care descriu starea ideală a unei culturi – evitarea incertitudinii, orientarea asupra viitorului și egalitatea între sexe (corelație negativă).

Aceste corelații sugerează că externalitatea dinamică este în general asociată cu distanța mare față de putere, colectivismul și conservatorismul. În plus, din cauza punerii în relație a externalității dinamice cu nivele mai modeste de dezvoltare socio-economică, corelarea sa cu un grad mare de evitare a incertitudinii și o orientare crescută asupra viitorului poate sugera că munca grea și condițiile de viață dificile au

generat credințe în predictibilitatea forțelor externe și în asigurarea unui viitor mai bun. Preferința scăzută față de egalitatea între sexe în aceste culturi poate reflecta influența conservatorismului. În concluzie, externalitatea dinamică sugerează prezența unei suprapunerii considerabile cu dimensiunile bazale ale valorilor culturale, chiar dacă ea conține câteva trăsături noi, distincte, care nu au fost surprinse în studiile anterioare efectuate la nivel de cultură.

Cinismul societal a fost corelat doar cu o dimensiune a lui Inglehart și Baker (2000) – supraviețuirea; cu două dimensiuni ale lui Hofstede (1980/2001) – individualismul (corelație negativă) și orientarea pe termen lung/scurt; cu trei dimensiuni ale lui House *et al.* (2004) care descriu starea ideală a culturii – evitarea incertitudinii, orientarea spre performanță (corelație negativă) și egalitatea între sexe (corelație negativă). Corelațiile evocate se arată a fi mai puțin numeroase și mai slabe în intensitate decât cele pentru externalitatea dinamică, excepție făcând dimensiunea supraviețuirii a lui Inglehart și Baker (2000). Concluzia studiului a fost că dimensiunea cinism societal reprezintă o trăsătură a culturii pertinentă și operațională, care poate descrie mai adecvat dinamica macro la nivel structural (Leung, Bond, 2008).

### ***Diferențe interpersonale și corelații cu alte dimensiuni ale personalității***

În urma studiului efectuat de Neto (2006) pe eșantionul de studenți din Portugalia s-au constatat diferențe semnificative între credincioșii care participă la slujbe și la practicile religioase specifice și credincioșii care nu participă, primii prezentând un nivel mai crescut al religiozității. Acest rezultat este conform cu rezultatele și teoriile anterioare despre respectarea și participarea la practicile religioase și religiozitate (Argyle, 2000 și Singelis *et al.*, 2003, *apud.* Neto, 2006), care au raportat relații între spiritualitate și căutarea de sfaturi la un consilier spiritual, practicarea rugăciunii, citirea scripturilor și mersul la biserică. De asemenea, studiul invocat al cercetătorului lusitan evidențiază și prezența unei relații între religiozitate și intensitatea angajării în activități religioase.

În privința cinismului social, studiul lui Neto (2006) a relevat o corelație pozitivă puternică a acestuia cu atitudinile antagonice, discriminatorii și dorința de evitare resimțită de persoanele cinice social față de cei în vârstă. Pe lângă imaginea negativă despre alții, s-a observat o corelație a cinismului și cu o imagine de sine negativă și cu lipsa satisfacției în articularea relațiilor sociale, studiul sugerând că

cinismul social influențează consistent modul în care oamenii apreciază relațiile lor cu lumea socială, generînd efecte psihologice negative considerabile.

Cercetarea citată a lui Neto a relevat, totodată, o asociere pozitivă a complexității sociale cu internalitatea locului controlului și cu imaginea pozitivă asupra persoanelor în vîrstă, această stare de fapt fiind justificată prin faptul că persoanele care cred că ansamblul comportamentelor sociale reprezintă un tot modificabil, flexibil îi vor privi pe ceilalți cu mai puține prejudecăți. Conform lui Neto (2006), subiecții cu un scor ridicat la complexitate socială sunt mai puțin înclinați să emită judecăți categoriale, deoarece ei privesc membrii oricărei categorii ca fiind prea eterogeni pentru asemenea raționamente. De asemenea, studiul a indicat prezența unor corelații semnificative între complexitatea socială și stima de sine, explicate prin faptul că o complexitate socială mai pronunțată sugerează articularea unei credințe în inconstanța comportamentului uman, care poate fi legată de o stimă de sine pozitivă.

În ceea ce privește răsplata pentru efort, studiul efectuat pe eșantionul de studenți portughezi a relevat o asociere a acestuia cu internalitatea locului controlului.

În anul 2004, Bond și colegii săi au studiat modul în care combinarea axiomelor sociale cu valorile poate duce la predicția comportamentelor sociale. Rezultatele au arătat că valorile și axiomele sociale nu se suprapun în mare măsură. Chiar dacă cinismul social a fost moderat relaționat cu dimensiunea promovării de sine ca valoare, asocierea empirică a fost mică, reflectînd o slabă suprapunere conceptuală. Rezultatele sugerează, după aprecierea lui Bond *et al.* (2004), că cei care optează pentru o poziție cinică în viață sunt astfel motivați să urmărească satisfacerea propriul interes și propriei bunăstări și pot să activeze o tendință de a structura lumea socială în termeni de putere. Această interpretare este în acord cu rezultatele lui Rupp și Boehnke (2002), care au identificat corelații semnificative pentru populația germană între cinismul social și interesul de sine ierarhic, care se referă la percepția relațiilor interpersonale ca fiind ierarhice și servind sinelui. Totodată, dacă analizăm răsplata pentru angajare, cercetarea a indicat o relație a acesteia cu conservatorismul (și implicit cu componentele sale, conformism, tradiție și securitate) și transcenderea de sine (și implicit cu domeniile pe care le cuprinde, universalismul și bunăvoința). Complexitatea socială, conform studiului lui Bond *et al.* (2004), corelează cu transcenderea de sine, pe cînd controlul destinului se află într-o relație semnificativă cu conservatorismul. Religiozitatea corelează pozitiv atît cu transcenderea de sine, cît și cu conservatorismul, și negativ cu promovarea de sine. Aceste rezultate sunt compatibile cu poziția conform căreia persoanele religioase se caracterizează prin

afirmare de sine în viața civică și politică (Leung, *et al.*, 2002), altruism și apropiere interpersonală. Psihologii germani au raportat de asemenea corelații negative ale religiozității cu interesul de sine ierarhic în Germania.

În privința relațiilor dintre axiomele sociale și tendințele comportamentale s-au descoperit următoarele: cinismul social a fost relaționat cu stilul de adaptare prin „gîndirea voluntară”. Totodată, persoanele cu scoruri ridicate la cinism social se așteaptă ca relațiile umane să conducă la control ierarhic și tendințe mai pronunțate spre orientare socială de tip dominant (Sidanius, 1993).

În anul 2006, Safdar *et al.* au urmărit dinamica axiomelor sociale în Iran și Canada, împreună cu structurarea contactului intercultural, adaptarea și reglajul interpersonal. În acest studiu, autorii au inclus o a șasea dimensiune a axiomelor sociale, ”armonia”, pe care Safdar *et al.* au descoperit-o în urma analizei factoriale dintr-un studiu precedent, din 2003. În eșantionul cuprins în cercetarea lui Safdar *et al.* din anul 2006 au fost incluși subiecți canadieni, născuți în Canada, irakieni, imigrați în Canada, și irakieni, locuitori ai Irakului. Rezultatele investigației psihosociologice au indicat o corelație semnificativă între adaptarea activă și răsplata pentru angajare, rezultat congruent cu rezultatele cercetărilor anterioare (Leung, Bond, 2004). Alte asocieri semnificative s-au mai semnalat între criteriile referențiale ale modelului Schwartz, armonie și stăpînire, și între complexitatea socială și satisfacția în viață. O altă variabilă cu care armonia și complexitatea socială au corelat pozitiv este stima de sine, iar nivelurile înalte de control al destinului s-au asociat cu o satisfacție în viață scăzută.

Studiul lui Leung și Bond (2004) asupra axiomelor sociale a relevat următoarele corelații: cinismul social e relaționat cu un nivel scăzut de satisfacție în viață; complexitatea socială se asociază cu o frecvență la vot mai mare și cu un interes mai crescut față de politică; răsplata pentru efort corelează pozitiv cu un număr mai mare de ore lucrate pe săptămînă; religiozitatea se asociază cu o agreabilitate mai mare și practica religioasă mai intensă; controlul destinului este relaționat cu un număr mai mare de afecțiuni cardiace mortale.

La nivel individual, o serie de alte studii au găsit de asemenea relații semnificative cu o multitudine de variabile, deopotrivă personale, cît și structurale. Singelis *et al.* (2003) au observat că printre studenții din colegiile americane, cinismul social corelează negativ cu încrederea interpersonală și flexibilitatea cognitivă; complexitatea socială se relaționează pozitiv cu flexibilitatea cognitivă, cu starea de confort în conversațiile cu persoane străine și cu deschiderea relațională mai pronunțată, chiar dacă o asemenea expansivitate expresivă poate răni sentimentele



celor din jur. S-a constatat, totodată, că răsplata pentru angajare este relaționată cu sporirea strădaniei de ”a încerca mai din greu data viitoare”, în caz de insucces. Tot în acest studiu se poate pune în evidență cum religiozitatea corelează cu credințele creștine tradiționale, cu nevoia de a căuta sfatul unui consilier spiritual, cu practica rugăciunilor și lectura scripturilor; iar controlul destinului se asociază pozitiv cu un loc al controlului extern, negativ cu credințele creștine tradiționale și pozitiv cu credințele spirituale, supranaturale și credința în presimțiri.

Constituind un câmp de cercetare foarte actual și în plină expansiune, teritoriul teoretic și aplicativ al axiomelor sociale constituie un rezervor al subiectivității sociale de profunzime, care odată explorat poate prezice un ansamblu de comportamente sociale problematice.

## **Diagnoze românești (2) – modelul axiomelor sociale**

### **Investigarea presupuzițiilor implicite din mediul educațional – o diagnoză autohtonă<sup>3</sup>**

Principală miză a cercetării a constituit-o realizarea unui diagnostic românesc pe baza modelului axiomelor sociale, întregind un portret identitar ce se conturează în ultimii ani (Gavreliuc, Cîmpean, Gavreliuc, 2009; Guan, Bond, Dincă, Iliescu, 2010, in press). Stratul social specific supus atenției noastre a fost constituit din mediul educațional, iar analiza noastră viza identificarea rolul factorilor culturali, în asociere cu factorii de personalitate, organizaționali și societali, în producerea unei simptomatologii cu numeroase accente patologice comunitar. De altfel, sănătatea organizațională din mediul educațional românesc a evidențiat ca “surse cauzale” pentru nereușitele sale (deopotrivă sistemice, cât și personale) registrul “inerțiilor mentale”, regăsite în formule retorice dezangajante de tipul “mentalităților învechite”, “reziduurilor comuniste”, “conservatorismului funciar”, a “rutinelor” care populează ”școala” și actorii ei. De exemplu, raportul *Comisiei prezidențiale pentru educație* descrie natura reziduală proprie multor tipare comportamentale și valorice conservatoare din lumea școlii, care sunt responsabile de caracterul “ineficient, nerelevant, inechitabil și de slabă calitate” al învățământului românesc (Miclea *et al.*, 2007, p. 7). Evaluarea noastră pledează pentru sublinierea ideii conform căreia principala piedică în calea unei reforme autentice a mediului educațional românesc *nu* o reprezintă deficitul de resurse materiale sau informative de care dispune “școala”

---

<sup>3</sup> Studiul a fost realizat în colaborare cu Dana Gavreliuc.

autohtonă, oportunitățile precare de realizare a unor “biografii împlinite” sau ineficacitatea sa “birocratică”, ci, în primul rînd, povara unor “inerții mentale” înrădăcinate istoric, care țin de un anumit set de atitudini sociale fundamentale asumate implicit și de un anume ansamblu valoric asistențial.

Atunci cînd, însă, se studiază “patologiile” sistemului, se realizează precumpănitor o analiză (inter)individuală (strict psihologică) sau una structurală (strict sociologică). De aceea, o abordare care să aducă laolaltă registrele individual (personal); structural (societal), organizațional, dar și, mai ales, cultural apare a fi ca necesară și urgentă. Astfel, în sinteza de față am urmărit diagnoza sănătății organizaționale din mediul educațional prin intermediul modelului (*C-P-O-S / cultură-personalitate-organizațional-societal*). Asamblînd, așadar, aceste poziții teoretice și metodologice distincte și însușindu-ne specificul unei demers *interdisciplinar*, semnalarea tendințelor observate în acest studiu și analiza critică din punct de vedere metodologic pe care o propune se focalizează asupra *relației* dintre o serie de *variabilele de personalitate* (asociate unor tipare relaționale) și un *set de dimensiuni culturale* (axiome sociale, individualism-colectivism).

Principală sa strădanie urmărește o diagnoză a sănătății organizaționale prin evidențierea influenței exercitate asupra conduitelor disfuncționale de către o serie de logici explicative implicite, asumate generalizat. În evaluarea noastră vom examina relevanța premisei care alimentează o întreagă retorică a lamentației în mediul public românesc privitoare la performanța profesională scăzută din mediul educațional, pusă pe seama resurselor modeste, climatului de muncă nefacilitant și ”moștenirilor” grele ale trecutului mai mult sau mai puțin recent (evocatoare fiind, bunăoară, discuțiile de pe forumul *edu\_cer\_ro*, care reunesc un grup de elită al cercetării științifice autohtone), și vom încerca să individualizăm contribuția fiecărui registru în obținerea acestei ”stări de fapt”.

Această abordare constituie, indiscutabil, o provocare metodologică. Dacă probele de personalitate asociate unor tipare relaționale sunt relativ bine cunoscute și consolidate, probele care măsoară dimensiunile culturale continuă să rămînă un teren mai degrabă insuficient explorat.

Prin urmare, aria tematică explorată prin intermediul proiectului de față angajează două registre teoretice majore. În primul rînd, avem în vedere “*inerțiile mentale*” (“mentalitățile”) din mediul educațional, care ar putea fi adecvat investigate prin intermediul unui corp teoretic tot mai influent în studiile de factură interculturală din ultimii ani, reprezentat de *axiomele sociale* propuse de către Michael Harris Bond, Kwok Leung și întregul corp teoretic pe care l-au articulat echipele pe care le-au

coordonat între 2002 și 2010 (Bond, Leung *et al.*, 2004a, 2004b; Bond, 2005; Chen *et al.*, 2006a, 2006b; Leung, Bond, 2004; Singelis *et al.*, 2003). Apoi, ne vom preocupa de valorificarea conceptului de “*cultură organizațională*” din mediul educațional, care ar putea fi examinată pornind de la consistenta literatură de specialitate centrată pe conceptul de “dimensiuni culturale”, prin tradiția de cunoaștere inaugurată de Geert Hofstede și discipolii săi (Hofstede, 1980/2001, 1986, 2002; Smith, Dugan, Trompenaars, 1996; Schwartz, 1992, 1994, 1999; Schwartz, Bardi, 2001; Schwartz, Bardi, Bianchi, 2000; Schwartz, Rubbel, 2005).

Amplourea și noutatea demersului este atestată de impactul topicii “axiomelor sociale” în cercetările din științele sociale din ultimii ani, această resursă teoretică constituind una din zonele de cunoaștere psiho-socială cele mai frecventate în ultimii ani, cu o ascensiune remarcabilă (fapt evidențiat, bunăoară, de prezența a 36 studii indexate EBSCO (iunie 2010) sau a 14 studii indexate PsycInfo (ianuarie 2010)). Totodată, unul dintre autorii teoriei axiomelor sociale, Kwok Leung este președintele în exercițiu al prestigioasei și influentei *Asociații Internaționale pentru Psihologie Interculturală (International Association for Cross-Cultural Psychology)* – IACCP. Nu în ultimul rând, nevoia de a clarifica și lămurii la noi resursele de cunoaștere pe care le poate aduce această arie teoretică este subliniată și de caracterul de subiect cvasi-necunoscut în cercetarea de profil românească al axiomelor sociale.

Studiul “dimensiunilor culturale” în mediul organizațional românesc pe baza modelului elaborat de Geert Hofstede nu reprezintă o premieră (a se vedea cercetările prealabile realizate de Spector, Pitariu, *et al.*, 2001a; Luca, 2005; Gavreliuc, 2009), dar investigațiile anterioare aveau precumpănitor un rol de diagnoză organizațională și nu se revendicau ca *factori explicativi* ai unui model predictiv pentru o serie de “comportamente disfuncționale” din mediul educațional autohton.

Modelul deja evocat al axiomelor sociale a semnalat prezența în cadrul său a cinci dimensiuni specifice: cinismul social, complexitatea socială, răsplata pentru angajare, spiritualitatea (denumită ulterior religiozitate) și controlul destinului (Neto, 2006, Bond *et al.*, 2004, Safdar, Lewis & Daneshpour, 2006, Leung *et al.*, 2007).

Vom prezenta în cele ce urmează *instrumentele* articulate pentru operaționalizarea conceptelor, inserate într-un chestionar-sinteză, cu avantajele/dezavantajele specifice aplicării lor (tabelele nr. 11, 12, 13). Acestea sunt:

- pentru “*autodeterminare*” (SD) ca trăsătură de personalitate (Sheldon, Ryan, Reis, 1996) - proba specifică SDT, alcătuită din 10 itemi, care cuprinde câte 2 subscale, “awareness of Self” – AS – autodeterminarea în registrul cognitiv (“*știu că*

sunt *stăpîn* pe viața mea”); respectiv ”perceived choice” – PC - autodeterminarea în registrul afectiv (“*simt* că sunt *stăpîn* pe viața mea”). Teoria care stă la baza administrării și utilizării probei operaționalizează conceptul de “autonomie personală” (Ryan, Deci, 2000). Teoria autodeterminării este o teorie generală despre motivația oamenilor și se preocupă de mecanismele care produc alegerile subiecților, punînd în evidență activarea propriei lor voințe, fără alte influențe externe sau interferențe. Foarte succint, teoria autodeterminării se centrează pe gradul în care comportamentul fiecărui individ este produs de către sine, în dauna presiunilor situaționale externe (Sheldon, 1995; Deci & Ryan, 2002 *apud* Kalovelonis, 2007).

Tabelul nr. 11 Avantajele/dezavantajele aplicării probei SDT

<p>Abordare: cantitativă.</p> <p>Avantaje: Volum redus al probei (10 itemi); indice de retroversie mare al probei în limba română (<math>i_r = 0,92</math>) (Gavreliuc, 2009); calități psihometrice bune ale probei aplicate pe loturi de subiecți din România (Alpha Crombach între 0,84-0,88) (Gavreliuc, 2009).</p> <p>Dezavantaje: Variabilă independentă parțial pertinentă în explicarea ”angajării deficiente în sarcină” – în cadrul modelului comportamentelor contraproductive din organizații (Sulea, 2008, pp. 627-631).</p>
---

Tabelul nr. 12 Avantajele/dezavantajele aplicării probei VSM94

<p>Abordare: cantitativă / calitativă</p> <p>Avantaje: proba cea mai cunoscută a cercetărilor interculturale din organizații; a mai fost aplicată într-o serie de cercetări regionale.</p> <p>Dezavantaje: proprietățile psihometrice ale probei au fost subiectul unei dispute aprinse (Spector, Pitariu <i>et al.</i>, 2001b; Hofstede, 2002). Într-o cercetare derulată recent în România pe un eșantion regional reprezentativ (Regiunea V Vest), scorurile consistenței interne oscilau pentru cele cinci dimensiuni între 0,52-0,78 (Gavreliuc, 2009)</p> <p>Recomandări: se impune combinarea abordării cantitative cu cea calitativă (realizarea, din perspectivă <i>emică</i> a unor interviuri calitative de grup – focus grupuri – care să resemantizeze dimensiunile centrale propuse de modelul Hofstede, în jurul conceptului de ”individualism autarhic” (Gavreliuc, 2009, pp. 240-244).</p>
---

- pentru ”axiomele sociale” <AXS> se va aplica proba SAS60, care este alcătuită din 60 de itemi grupați evaluați printr-o scală de tip Lickert în 5 cinci trepte, care exprimă gradul de acord al subiecților cu afirmațiile incluse. Proba reunește cinci subscale (CNS, RA, R, CD, CXS), pentru fiecare dimensiune în parte.

Tabelul nr. 13 Avantajele/dezavantajele aplicării probei SAS60

<p>Abordare: cantitativă / calitativă</p> <p>Avantaje: proba care surprinde cel mai profund ”inerțiile mentale” regăsite sub forma unor patternuri de valori sociale și atitudini sociale fundamentale; caracter de noutate pentru studiile psihologice românești; topica “<i>axiomelor sociale</i>” constituie una din zonele de cunoaștere psiho-socială cele mai frecventate în ultimii ani, pornind de la un ansamblu teoretic și metodologic care cunoaște o ascensiune remarcabilă. Spre deosebire de studiile efectuate asupra valorilor sociale, studiile despre credințele implicite scot la iveală, dincolo de ”pojghița” tiparelor atitudinale proprie cercetărilor asociate ”dimensiunilor culturale”, factori de profunzime, mult mai stabili și mai inerțiali.</p> <p>Dezavantaje: calitățile psihometrice ale probei nu au fost testate pe eșantioane reprezentative românești, ci numai pe loturi de subiecți, Alpha Crombach oscilând între 0,67-0,89 (Gavreliuc, Gavreliuc, Cîmpean, 2009), motiv pentru care aplicarea probei angajează și un interes metodologic.</p> <p>Recomandări: combinarea abordării cantitative cu cea calitativă, prin realizarea unor focus-grupuri privitoare la resemnificarea conceptelor furnizate de modelul lui K. Leung și M. H. Bond, îndeosebi al ”cinismului social”.</p>
--

Rezumăm în cele ce urmează tendințele obținute într-o *cercetare exploratorie* derulată în mediul educațional timișorean, care are în prim plan diagnoza sănătății organizațiilor educaționale, și care anticipează o cercetare mai amplă, ce vizează asocierea dimensiunilor culturale cu performanța academică și cu ansamblul comportamentelor disfuncționale din școala românească.

Principală *dilemă* care a stat la baza investigației poate fi formulată astfel: în ce măsură apartenența profesorilor la mediul preuniversitar sau universitar (care presupune parcurgerea unor stagii de socializare secundară în mediul educațional diferite cantitativ și calitativ) este însoțită de profile identitare specifice în registrul “convingerilor comune” și al patternurilor relaționale?

Din punctul de vedere al compoziției loturilor de subiecți, se cuvine evidențiat că la cercetare au participat 524 de subiecți din școlile și universitățile timișorene, dispuși în două loturi “omogene” din punctul de vedere al: “specializării” (predau cu toții discipline socio-umane), al tipului de “proprietate” al instituției (sunt angajați în instituții de învățământ de stat) și al vârstei, loturile fiind compuse din “tineri” (cu o vîrstă cuprinsă între 25-38 ani, avînd o medie de 33,4 ani). Distribuția relativă preuniversitar/universitar a fost: lot 1 (PU) - preuniversitar: 264 de subiecți; lot 2 (U) - universitar: 260 de subiecți. Distribuția pe gen a subiecților a fost: bărbați = 151 (30%), femei = 373 (70%).

S-au aplicat următoarele probe: *MACH IV scale* (Christie, Geis, 1970/1999); *Self-monitorization scale* (Snyder, Swann, 1976); *Self-determination scale* (Sheldon, Ryan, Reis, 1996); *Independence-interdependence scale* (Singelis, 1994); *SAS 60* (Leung, Bond, 2006) și *VSM94* (Hofstede, 1980/2003).

La capătul acestui demers exploratoriu, au rezultat o serie de profile identitare care înfățișează <“*cum sunt profesorii*”?> din mediul educațional timișorean în registrul „axiomelor sociale” și al „patternurilor relaționale care vizează autonomizarea” subiecților.

Rezultatele sunt descrise în tabelele nr. 14 și nr. 15, iar dimensiunile subliniate evidențiază prezența unor diferențe statistice semnificative între cele două loturi de subiecți (din mediul universitar, respectiv din mediul preuniversitar).

Tabelul nr.14 Diferențe statistice semnificative între eșantioane independente (universitar/pre-universitar)

Dimensiuni	Eșantion 1 Pre-universitar	Eșantion 2 Universitar	independent t
<b>AXIOME SOCIALE</b>			
<b>CNS (cinism social)</b>	<b>3.26</b>	<b>3.46</b>	<b>t(523) = 4.05. p&lt;0.01</b>
CXS (complexitate socială)	3.65	3.70	ns
RA (răsplată pentru angajare)	3.62	3.71	ns
R (religiozitate)	3.40	3.53	ns
<b>CD (controlul destinului)</b>	<b>3.03</b>	<b>3.24</b>	<b>t(523)= 2.12. p&lt;0.05</b>
<b>Machiavelism Mach</b>	<b>61.46</b>	<b>70.93</b>	<b>t(523) = 5.23. p&lt;0.01</b>
<b>Self-monitoring SM</b>	<b>15.12</b>	<b>18.47</b>	<b>t(523) = 4.88. p&lt;0.01</b>
<b>Independență-Interdependență INT-IND</b>	<b>0.16</b>	<b>0.45</b>	<b>t(523) = 3.74. p &lt;0.05</b>
<b>Auto-determinare SD</b>	<b>21.82</b>	<b>19.93</b>	<b>t(523) = 2.55. p &lt;0.05</b>
<b>Alegere percepută (PC )</b>	<b>10.44</b>	<b>8.86</b>	<b>t(523) = 3.07. p &lt;0.05</b>
Conștiința sinelui (AS)	11.38	10.97	ns
Individualism-colectivism	37.98	39.12	ns

ns pentru ps > .05

Tabelul nr. 15 Matricea corelațiilor dintre variabile

Dimensiuni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. CNS (cinism social)		<b>-.34*</b>	.11	.21	<b>.42*</b>	<b>.41**</b>	<b>.29**</b>	<b>-.21*</b>	<b>-.51**</b>	<b>-.40**</b>
2. CXS (complexitate socială)			<b>.35*</b>	-.17	-.09	-.10	-.19	<b>-.29*</b>	<b>-.44**</b>	<b>.29*</b>
3. RA (răsplată pentru angajare)				.24	.20	.04	.11	<b>.39*</b>	-.09	-.12
4. R (religiozitate)					<b>.47**</b>	.03	.12	.18	-.23	-.17
5. FC (controlul destinului)						.10	.07	.21	<b>-.56**</b>	-.07
6. Machiavelism Mach							<b>.66**</b>	.09	-.19	.10
7. Self-monitoring SM								.13	<b>-.24*</b>	-.13
8. Independență – Interdependență									<b>.33*</b>	<b>.79**</b>
9. Auto-determinare SD										.07
10. Individualism-colectivism										

\*p<0,05 / \*\*p<0,01

*Principalele tendințe* ale cercetării exploratorii ar putea fi rezumate astfel:

- În registrul axiomelor sociale, subiecții, indiferent de apartenența la mediul educațional preuniversitar sau universitar, înregistrează un *cinism social* ridicat (unul dintre cele mai mari scoruri specifice, comparativ cu rezultatele obținute pe cele 40 de

eșantioane naționale studiate pînă în prezent); o *complexitate socială* moderată (mai redusă decît majoritatea scorurilor obținute celelalte eșantioane naționale) și o *răsplată pentru angajare* relativ ridicată (subiecții au expectații semnificative privitoare la recompensele simbolice pentru angajarea în sarcini). De asemenea, se înregistrează medii mari la dimensiunile *religiozitate* (doar eșantioanele islamice furnizează scoruri mai ridicate) și *controlul destinului* (unul din cele mai mari scoruri specifice pe ansamblul eșantioanelor naționale).

- În privința dimensiunii culturale centrale a modelului G. Hofstede, individualism-colectivism, se poate observa atît pe lotul din pre-universitar, cît și pe cel ce provine din învățămîntul universitar o puternică tendință spre colectivism, mult mai pronunțată decît cea semnalată în cercetări similare pe eșantioane românești (Gavreliuc, 2009).

- În registrul *patternurilor relaționale* care examinează „autonomia personală”, portretul grupal poate fi descris în următorii termeni: manipulativi (scoruri mari la Scala MACH IV), puternic auto-monitorizanți, preponderent interdependenți și precar autodeterminați (atît în registrul afectiv, cît și în cel cognitiv).

- Totodată, atunci cînd apar diferențe statistice semnificative între loturile de subiecți din cele două medii educaționale (preuniversitar și universitar), acestea evidențiază achiziționarea unui tipar atitudinal dezangajant, duplicitar și manipulativ mai accentuat o dată cu “avansarea” înspre un mediu socializator care presupune (cantitativ și calitativ) “mai multă școală”, ceea ce este deopotrivă contra-intuitiv, dar și diferit de rezultatele obținute în alte cercetări care propuneau un design asemănător (Kuo *et al*, 2006).

- Corelațiile inter-categoriale sunt, totodată, foarte pilduitoare pentru a descrie tiparul dominat de asistențialism, duplicitate și neimplicare.

Așa cum am subliniat, rezultatele indică un scor foarte pronunțat al cinismului social. Perspectiva ”cinică” pare a fi prevalentă în lumea contemporană și în alte eșantioane naționale (Leung & Bond, 2006), dar tendința caracterizată de o sporită neîncredere interpersonală și interinstituțională este atestată convingător îndeosebi în țările cu o moștenire totalitară, așa cum indică studiile centrate pe tema capitalului social (Sandu, 2003). Astfel, scorurile ridicate la cinism social își pot găsi o explicație în lungile decade de comunism, în care rolul autorității formale era unul extrem de punitiv, instituit într-un climat de teamă și neîncredere generalizată. În logica totalitară, atitudinea submisivă față de autoritate (în plan public) și resentimentară (în plan privat), deresponsabilizantă și plină de suspiciune reciprocă constituie mai degrabă regula decît excepția gramaticilor relaționale interpersonale. Transmis

intergenerațional (Gavreliuc, Gavreliuc, Cîmpean, 2009), cinismul relațional conduce la fatalism, duplicitate expresivă, speranță socială deficientă, toate fiind expresii ale unei raportări la "celălalt" într-o manieră instrumentală. Semenul cu care interacționez devine, conform acestei logici relaționale, un *mijloc* prin care îmi pot atinge *scopul* de a-mi depăși deficitul de capital simbolic (Bourdieu, 1997), marginalitatea și ratarea "programată" instituțional. Faptul că membrii corpului didactic, ca unii dintre agenții socializatori cei mai penetranți care pot reconfigura consistent tiparele relaționale și atitudinale ale tinerilor, înregistrează scoruri atât de ridicate ale cinismului social, este o expresie a întinderii și gravității acestui simptom de patologie socială. Multe din speciile comportamentale caracterizate de neîncredere instituțională și interpersonală, fatalism public și autism social românesc de astăzi își află explicația și în această raportare duplicitară și instrumentală la "celălalt" necunoscut, achiziționată după lungi decenii de supunere consimțită tacit și de dezangajare "adaptativă".

Totodată, pregnanța colectivismului în cele două loturi de subiecți ilustrează cât de importantă este integrarea în rețeaua "semnificativă", accesul la "clanul care contează", ca premise ale reușitei sociale, în dauna strategiilor meritocratice proprii individualismului. Dincolo de corelațiile standard probate în alte studii (Singelis, 1994), precum cea cu independența-interdependența – cea mai ridicată din întreaga matrice corelațională ( $r=+0,78$ ,  $p<0.01$ ) -, asocierea puternică, statistic semnificativă a colectivismului cu cinismul social ( $r=+0.40$ ,  $p<0.01$ ) reprezintă încă un exemplu al legăturilor dintre implicitul social deresponsabilizant și nevoia de plasare în rețelele sociale eficiente. De asemenea, relația negativă dintre cinismul social și independență ( $r=-0.29$ ,  $p<0.05$ ) indică - și la nivel interpersonal - „chemarea” către interdependență, cu atât mai pregnantă cu cât înclinația cinică este mai pronunțată. Astfel, personajul sociologic majoritar din mediul educațional se arată a fi angajat în relații manipulative (corelația între cinism social și Mach este  $r=+0.41$ ,  $p<0.01$ ), încărcate de suspiciune, ca o altă expresie indirectă a neîncrederii generalizate asumate.

Corelația pozitivă dintre auto-monitorizare și cinism social ( $r=+0.29$ ,  $p<0.01$ ) ilustrează o altă fațetă duplicitară, care nu se mai exprimă doar față de "celălalt" (ca în cazul machiavelismului), ci și față de sine. Centrarea pe deschiderea de sine indică o strategie prin care subiectul nu își poate exprima autentic poziția personală, ci doar aparența unei "sincronizări" cu "celălalt semnificativ", într-un climat general de *părelnicie interpersonală*. Studiile anterioare similare au semnalat, de altfel, puternicele implicații adaptative ale unui asemenea proces de relaționare, care pe filiera cinismului social și al automonitorizării crescute poate suplini deficitul de integrare apreciativă în grupurile relevante și poate reășeza, pe termen scurt, nivelul



satisfacției în viață (Leung, Bond, 2004), chiar dacă această remodelare este costisitoare și iluzorie.

Un alt factor relevant al modelului axiomelor sociale este complexitatea socială, care exprimă convingerea implicită asupra existenței mai multor căi potențiale de comportament în situații specific diferite. Faptul că subiecții se caracterizează printr-un scor mai degrabă modest al complexității sociale mărturisește despre paleta comportamentală precumpănitor săracă pe care o pot activa în mediul educațional profesorii, într-o lume românească în care răspunsurile comportamentale care urmează logica devianței tolerate sunt atât de persistente (Gavreliuc, Jinaru, Gavreliuc, 2009). Exemplul comportamentului corupt este convingător pentru a ilustra cum dincolo de retorica onestității și integrității conduitelor sociale în organizații, acest "răspuns eficace" se dovedește o "cale sigură spre succes", indiferent de specificul situațiilor de interacțiune cu cei care se plasează în rețelele sociale, subiecții preferând acest răspuns comportamental rutinier, mai degrabă decât să se angajeze în conduite diversificate și nuanțate.

Corelațiile din interiorul modelului dintre controlul destinului și religiozitate ( $r=+0.47$ ,  $p<0.01$ ), precum și scorurile mari la cinism social, asociate cu scoruri scăzute la controlul destinului prefigurează modesta autodeterminare a subiecților. Una dintre sursele cauzale cele mai consistente ale acestor simptome dezangajate o constituie, așadar, capacitatea scăzută de "stăpânire a propriei vieți", calificată deficient atât în plan cognitiv, cât și în plan afectiv (corelația dintre autodeterminare și controlul destinului este  $r=-0.56$ ,  $p<0.01$ , și între autodeterminare și cinism social este de  $r=-0.51$ ,  $p<0.01$ ), ca expresie a detașării de sine și a libertății limitate asumate implicit în cursul socializării.

Portretul psiho-social rezultat în această cercetare exploratorie asupra sănătății mediului educațional prin intermediul axiomelor sociale evidențiază și setul de expectații nerealiste, bovarice ale corpului profesoral, ilustrate prin scorurile ridicate la dimensiunea răsplată pentru angajare și conturează imaginea aceluiași profil asistențial majoritar, în care o instanță supraordonată ("Inspectoratul", "Ministerul") trebuie "să ne dea" ceea ce ni se "cuvine", fără ca în această ecuație relațională subiectul să poată singur să mobilizeze cu succes resurse care să atragă propria sa reușită în sistem. Descrisă de specialiști drept o strategie de *coping* în împlinirea organizațională în situații de incertitudine (Bond, Leung et al., 2004a), atitudinea nerealist-optimistă, deși pe moment "salvatoare", poate produce mari daune individuale și sociale pe măsura confruntării progresive cu exigențele unei realități care solicită flexibilitate, efort și perseverență, nu doar așteptare pozitivă inerțială. La

fel cum expectațiile românilor pentru beneficiile ”obligatorii” ale integrării în Uniunea Europeană - care ne indicau drept cei mai optimiști europeni în 2008 și 2009 – s-au mai ponderat, la fel și atitudinile individuale privitoare la ”răsplata pentru efort” se cuvin moderate de raportarea responsabilă și echilibrată la datele realității.

În pofida limitelor asumate ale studiului, legate îndeosebi de colectarea datelor prin procedee care nu au permis eșantionarea, rezultatele descrise mai sus sugerează o *tendință a școlii în general, și a celei universitare în special, de a modela pe cei din „sistem” într-o manieră mai degrabă centrată pe dependență și duplicitate relațională și instituțională.*

Pornind de la diagnoza prealabilă schițată în această lucrare, un demers metodologic de genul celui propus în proiectul de față poate avea *un rol de suport pentru politicile educaționale.* Acestea vor putea fi întemeiate nu numai pe diagnoze conjuncturale, care iau în considerare factori individuali (trăsături de personalitate) sau structurali (indicatori societali, precum cei socio-demografici, de resurse materiale specifice etc), ci și factori istorici de profunzime (precum “axiomele sociale”) sau organizațional-culturali (precum dimensiunile modelului Hofstede). Astfel, se vor putea elabora *modele explicative cu o putere predictivă sporită pentru un anumit set comportamental* (de tipul comportamentelor dezangajante și deresponsabilizante, calificate drept „comportamente disfuncționale în mediul educațional”), oferindu-se un sprijin real și pentru o *intervenție în școală mai adecvată și mai eficientă.*

## **CAPITOLUL NR. 8 O sinteză asupra dimensiunii culturale cu cel mai sporit grad de „universalitate”: individualism – colectivism și asocierea sa cu alte variabile psihosociologice**

### **Rezumatul definițiilor consacrate privitoare la individualism - colectivism**

Cum se observă din perspectivele teoretice și metodologice sistematizate pînă acum, cea mai reprezentativă dimensiune psiho-sociologică cu resurse transculturale, capabilă să furnizeze evaluări pe culturi naționale ale variațiilor interculturale, este dimensiunea individualism – colectivism (Hofstede, 1980/2001; Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010; Triandis, 1995, 1999; Schwartz, 1994a, 2001).

Constructele colectivism/individualism descriu poziția pe care o persoană se plasează simbolic în raport cu ceilalți din mediul său (Vochin, 2004). Individualismul caracterizează culturile ce încurajează tendința individului de a fi motivat în primul rînd de scopurile și preferințele personale, articulînd la scara societății *self*-ul independent (Markus, Kitayama, 1998 *apud* Spector *et al.*, 2001a, p. 817) și reprezintă expresia nevoii de autonomie. Individualiștii promovează exprimarea *self*-ului, gîndirea proprie, independența și realizarea personală. Individualismul este asociat cu relațiile de egalitate și rolurile flexibile, cu proprietatea privată.

Pe de altă parte, colectivismul caracterizează culturile ce încurajează tendința individului de a se vedea și caracteriza ca parte a unui grup social, generînd *self*-ul interdependent și reprezintă expresia nevoii de relaționare sau afiliere (Kagitcibasi, 1994 *apud* Spector *et al.*, *ibidem*).

Colectiviștii promovează aderarea la norme, respectul față de autorități sau față de cei mai în vîrstă, consensul grupului, conformismul, interdependența și succesul de grup. Colectivismul este asociat cu rolurile stabile, ierarhizate și cu încurajarea proprietății colective.

Istoria constructului începe în antichitate, temele individualism / colectivism apărînd în „Republica” lui Platon, iar cele legate de valorile individualiste în învățăturile sofștilor. Individualismul a fost asociat impunerii legale a proprietății private în Anglia, în jurul lui 1200 (MacFarlane, 1987, *apud* Darwish, Huber, 2003, p. 49).

Plecînd de la aceste premise istorice, în cadrul psihologiei interculturale, Rokeach (1973) a realizat o diferențiere între valorile personale și cele sociale atunci cînd definește setul de valori finalități (valori personale - armonia interioară,

supraviețuirea, etc și valori sociale - pacea în lume, prietenia adevărată, etc.). Autorul american a subliniat că valorile personale sunt concentrate asupra *self*-ului unei persoane, în timp ce valorile sociale sunt centrate pe societate.

S. Schwartz (1992) ia ca reper tipologia lui Rokeach și transformă valorile personale și sociale în valori individuale (realizare, hedonism, putere, autodirecționare și stimulare) și respectiv valori colective (conformitate, tradiționalism, bunăvoință). Teoria lui Schwartz sugerează un conflict sau o incompatibilitate între aceste valori individuale vs. valori culturale. Asemeni lui G. Hofstede, în cadrul modelului său structural din 1980, psihosociologul israelian descrie individualismul și colectivismul ca doi poli ai aceleași dimensiuni.

La mijlocul anilor 80, Triandis *et al.* menționa că individualismul și colectivismul ar putea să nu fie poli opuși ai aceleași dimensiuni, ci mai degrabă constructe multidimensionale care pot coexista, fiecare cultură caracterizându-se prin predominanța unuia (Triandis *et al.*, 1993, *apud* Kalmus, 2001, p. 122). Realo (1998, p. 134) aprecia că individualismul și colectivismul sunt doi factori independenți, amândoi putând fi studiați atât la nivel cultural, cât și la nivel personal.

Gouveia *et al.* merg mai departe și consideră că cele două dimensiuni, individualismul și colectivismul, stabilite conform instrumentului propus de Triandis, pot fi caracterizate fiecare prin atributele de orizontalitate și verticalitate astfel: individualismul orizontal – unicitate, individualismul vertical – orientare spre realizare, colectivismul orizontal – cooperare, colectivismul vertical - simțul datoriei. (Gouveia, Clemente, Espinosa, 2003, p. 47). În primul subtip *self*-ul se articulează independent și este similar cu al celorlalți, în al doilea se construiește independent, dar este diferit de al celorlalți, după cum se alcătuiește interdependent și similar cu al celorlalți în al treilea subtip și interdependent, dar diferit de al celorlalți în al patrulea subtip.

Termenii de individualism și colectivism sunt folosiți în analiza la nivel cultural, unde numărul de observații reprezintă numărul de culturi (Hofstede, 1980/1981, Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010). În aceste cercetări, individualismul este considerat polul opus al colectivismului. Dar rezultatele diferă la nivel de cultură, față de nivelul individual. De aceea s-au introdus noi termeni în analiza la nivel individual. Corespondenții la nivel individual ai individualismul și colectivismul sunt, așa cum s-a precizat anterior, *idiocentrismul* și *alocentrismul* (Triandis, Suh, 2002, p. 140).

Idiocentrismul și alocentrismul sunt atribute ale personalității care sunt adesea ortogonale unul altuia. Idiocentrismul subliniază încrederea în sine, competitivitatea,

unicitatea, hedonismul și distanța emoțională față de in-grup. Alocentrismul se definește prin interdependență, sociabilitate, integritate familială, considerarea nevoilor și dorințelor membrilor grupului de apartenență, sentimentul de apropiere în relațiile cu ceilalți membrii ai grupului. Este posibil ca un individ să aibă un scor înalt atât la alocentrism, cât și la idiocentrism, deși acestea pot să depindă și de cultură.

S-a observat, totodată, că alocentrismul și idiocentrismul nu sunt corelate în lotul de colectivști, dar sunt negativ corelate în lotul de individualști. În general, în culturile colectiviste sunt aproximativ 60% alocenștrști, iar în culturile individualiste aproximativ 60% idiocenștrști. Totodată, alocenștrștii din culturile individualiste tind să se asocieze în grupuri, comuniuni, asociații, etc, după cum idiocenștrștii din culturile colectiviste tind să se simtă oprișați de culturile lor și încearcă să le părăsească.

### **Comparații interculturale realizate pe dimensiunea individualism-colectivism**

Dimensiunile culturale sunt parțial asociate cu factorii ecologici și economici. De exemplu, latitudinea ridicată (și în consecință, climatul rece) corelează semnificativ cu o distanță față de putere redusă. Individualismul este puternic corelat atât cu dezvoltarea economică, cât și cu latitudinea ridicată (țările cu climă moderată sau rece tind spre individualism, în timp ce țările cu climat cald tind spre colectivism). Studiul longitudinal realizat de Hofstede și colaboratorii (2010) sugerează că țările mai dezvoltate sunt individualiste, iar o dată cu creșterea indicatorilor care atestă nivelul de dezvoltare economică și socială, pe măsură ce sporește accesul la resurse, cetățenii își permit mai multă intimitate și independență, iar cultura evaluată tinde să devină mai individualistă. (Basabe *et al.*, 1999, p. 107)

Primul studiu transcultural extins a fost realizat de G. Hofstede (1980/2001), iar rezultatele au catalogat ca cele mai individualiste țări SUA, Marea Britanie și Canada și ca cele mai colectiviste țările asiatice și cele din America Latină. Observațiile lui Hofstede din 1980 sunt confirmate și de studiul realizat de Chiu, Kosinski (1999) care a avut ca grupe de referință loturi de subiecți din Australia și SUA pe de o parte, și loturi de subiecți din Hong Kong și Singapore pe de altă parte.

## **Specificități ale dimensiunii individualism-colectivism în diferite culturi naționale**

### ***Statele Unite ale Americii***

Individualismul american a fost deseori subiect de discuție, de cercetare (Tocqueville, 1835/1995; Inkeles, Smith, 1974; Bellah *et al.*, 1998). Individualismul american a fost dobândit note specifice în diferitele perioade istorice. Donohue (1985) a analizat rolul „noilor libertăți” care s-au dezvoltat în ultimul sfert al secolului trecut. Autorul a detectat acest tip de schimbări începând cu anul 1964, când a fost promulgată Legea Drepturilor Civile, prin care s-a dezvoltat conceptul drepturilor pe care afro-americanii americani ar trebui să le dobândească. Donohue a documentat schimbări majore în direcția „lejerității”, deci a individualismului. Dacă Statele Unite au fost individualiste în secolul al XIX-lea, când A. de Tocqueville le-a vizitat, această trăsătură s-a intensificat pînă în prezent.

Reflectînd pe marginea cărții-reper (Hofstede, 1980/2001), H. Triandis afirma că „Hofstede (1980) a găsit Statele Unite ca fiind cea mai individualistă cultură” (Triandis, 1995, p. 98). Printre factorii care ar putea fi responsabili se numără influența britanică, afluența, frontierele deschise, mobilitatea socială și geografică. Triandis considera că, „majoritatea emigranților trebuie să fi fost mai individualiști decît cei din in-grupul lor, pentru că mutarea implică afectarea comportamentelor tradiționale” (Triandis, 1995, p. 98). Robert V. Levine, Ara Norenzayan și Karen Philbrick (2001) au realizat un studiu despre diferențele interculturale în acordarea de ajutor străinilor, acesta incluzînd și dimensiunea individualism-colectivism. Rezultatele au plasat România pe ultimul loc (2.17) în raport cu cele 23 de țări studiate, avînd cel mai redus nivel de individualism, iar Statele Unite pe primul loc (9.80), fiind țara cu nivelul cel mai ridicat de individualism. Același aspect a fost surprins și de studiul realizat de Paul E. Spector *et al.* (2001a); România s-a poziționat tot pe ultimul loc din 23 de țări (51.1.), fiind cea mai puțin individualistă, iar, în acest studiu, America s-a clasat pe al șaptelea loc (94.9), după Franța, Noua Zeelandă, Suedia, Africa de Sud, Anglia și Spania, dar din același cluster de culturi naționale afine cu acestea, avînd un nivel foarte crescut de individualism.

Așadar, fiind cultura națională cu cel mai înalt grad de individualism în studiile lui G. Hofstede, SUA este adesea folosită în demersurile interculturale ca și criteriu de referință pentru desemnarea polului individualist. Totuși, în cadrul culturii naționale nord-americane există diferențe semnificative, care nu susțin ideea unei

omogenități culturale. Astfel, M. Rokeach (1973) a descoperit că subiecții ce aparțin claselor sociale superioare și medii au un nivel mai înalt de valori individualiste (de exemplu, ambiție, autonomie, creativitate), decât cei din clasele inferioare ale societății (Rokeach, 1973), după cum subiecții din clasele sociale inferioare pun accentul mai mult pe obediență, integrare ”supusă” în societate (copilul „ideal” este acela care este ascultător, urmîndu-și simbolic antecesorii), în timp ce clasele mai înalte încurajează independența, creativitatea, încrederea în sine (copilul „ideal” este cel creativ, angajat, cu inițiative novatoare, chiar riscante). Triandis (2001) a remarcat că populația hispanică din SUA este mai colectivistă decât cea non-hispanică, dar hispanicii tind să devină tot mai individualiști pe măsură ce devin aculturați. De asemenea, americanii asiatici sunt mai colectivști decât cei europeni, dar la a treia generație pot fi practic identici cu americanii europeni în ce privește nivelul de individualism (Heine, Lehman, 2010).

Conform celor susținute de H. Triandis *et al.* (1988, p. 325), individualismul american are două subtipuri: *individualismul narcisic* – comportamentul este orientat doar spre îndeplinirea scopurilor individului - și *individualismul comunitar* – scopurile personale sunt subsumate celor vizate de comunitatea integratoare. Autorul probează o anumită dinamică istorică a prevalenței unui tip de individualism în dauna celuilalt: în timp ce primul caracterizează fazele de început ale individualismului american, cel de al doilea a devenit mai obișnuit astăzi.

Triandis *et al.* (Triandis, Hui, 1986, Triandis *et al.*, 1990, *apud* Darwish, Huber, 2003, p. 50) au fost interesați de constructele de individualism și colectivism pe care le-au analizat și legat de anumite consecințe ipotetice, cum ar fi comportamentul social, indicatorii stării de sănătate, etc. Studile lui Hui și Triandis (1986, 1995) au investigat 300 de subiecți din SUA, Japonia și Porto-Rico, observîndu-se că individualismul american se reflectă în încrederea în sine, spirit de competiție, preocupare redusă pentru *in-grup*, distanța psihologică ridicată față de membrii grupului. Colectivismul japonezilor și al portoricanilor depinde de cine sunt ceilalți (care formează *in-grupul*), de context, de tipul de comportament social (de exemplu, de experimentarea sentimentului similarității cu ceilalți, a atenției pentru punctele de vedere ale membrilor *in-grupului*).

## ***Australia***

Țara din emisfera sudică este considerată alături de SUA și Canada un etalon al individualismului (Darwish, Huber, 2003, p. 48). În studiul lui Kagitcibasi, Berry (1989), australienii se evidențiază ca individualiști, apreciind în mod deosebit competitivitatea, încrederea în sine și libertatea.

## ***Rusia***

Studii recente plasează Rusia între țările dezvoltate și cele în curs de dezvoltare în ce privește individualismul, asemănător observațiilor lui G. Hofstede (1994, p. 53). De exemplu, în studiul realizat de către Naumov și Puffer (2000, p. 717), la scorul pentru individualism, Rusia acumulează 41 de puncte convenționale, care o plasează în aceeași clasă cu Iranul (41) și Jamaica (31). Culturile naționale europene cele mai apropiate sunt Spania (51) și Grecia (35), amândouă țări mediteraneene. În același studiu, autorii lansează și următoarea aserțiune: rușii oscilează între extreme, fiind fie foarte colectivști, fie extrem de individualiști, pentru că sloganul „nu trăi mai prost decât vecinul tău”, - care desemnează în societățile occidentale faptul că indivizii ar trebui să-și exploateze propriul potențial într-o societate competitivă, prin respectarea unor reguli sociale clare, legitime și acceptate -, combină în Rusia ostilitatea, resentimentul și invidia față de cei care au mai mult. Această reacție poate fi considerată ca o atitudine negativă angajantă, pe care mulți cetățeni o au față de cei mai bogați cunoscuți sub numele de „noii ruși”, dar care nu se exteriorizează într-o revoltă publică, evocând mai degrabă o formă de *fugă de societate*.

## ***Țări post-sovietice***

Conform studiilor comparative pe dimensiunea individualism-colectivism realizate de S. Schwartz la mijlocul anilor 90, țările post-sovietice aveau parte de aceleași note colectiviste. Un exemplu semnificativ, mai intens studiat, este cel al Estoniei, calificată drept una dintre cele mai colectiviste societăți (Kalmus, 2002, p. 124). Factorii mai importanți care explică tendința sunt: relicvele unei culturi tradițional rurale, sentimentele naționale puternice în rîndul estonienilor, influența ideologiei comuniste și cîteva condiții socio-economice obiective, cum ar fi lipsa spațiului de locuit și a unei rețele corespunzătoare de comunicații.



Totuși, cercetările realizate între 1991-1995 de Balticom, cât și alte investigații psihosociologice mai recente (Realo, Allik, 1999; Kalmus, 2002) au relevat modificarea sindromului cultural colectivist. Aceste studii au dezvăluit existența unei creșteri a individualismului și deschiderii spre independență în rîndul populației estoniene. Astfel, estonienii încep să fie mai activi, mai orientați spre realizare.

Într-o cercetare desfășurată pe grupuri etnice de americani, ruși și estonieni, urmărind colectivismul raportat la familie, prieteni și societate, Realo, Allik (1999, p. 138) observă cum lotul compus din ruși este mai colectivist decît loturile alcătuite din estonieni și americani. În același timp, rușii care trăiesc în Estonia sunt mai puțin colectivisți decît rușii care trăiesc în Rusia. Aceste observații sunt consistente cu cele ale lui Triandis *et al.* (Triandis, Bontempo, Asai, Lucca, 1988; Triandis *et al.*, 1990, *apud* Realo, Allik, 1999, p. 139).

### ***Culturile arabe: cazul egiptean***

Pentru a examina atribuirea generală a individualismului la societățile europene și a colectivismului la culturile arabe, Darwish, Huber, (2003) au comparat aceste orientări sociale la germani și egipteni. Studiul lor confirmă prezumțiile generale privind colectivismul populației arabe în general și al populației egiptene în special, pe de o parte, și individualismul populației vest europene în general și al populației germane în special, pe de altă parte. Autorii au evaluat două dimensiuni ale colectivismului – *colectivismul orizontal*: situația în care ierarhia și distanța socială sunt minimale, astfel, persoanele aparținînd grupului trăiesc sentimentul că toți membrii grupului sunt egali simbolic; și *colectivismul vertical*: care pune accentul pe structura ierarhică a societății și pe relațiile mai distante, caracterizînd o situație în care indivizii sunt parte a societății și acceptă inegalitățile sociale. Autorii pun în relație aceste dimensiuni cu două dimensiuni ale individualismului – *individualismul orizontal*: ce descrie o situație socială cu distanțe sociale minime și o relație ierarhică slabă, tendință la autonomie combinată cu idealul de egalitate socială; și *individualismul vertical*: care este prezentat ca o înclinație spre favorizarea ierarhiei sociale și a unei distanțe față de putere mai mare, cu păstrarea autonomiei, dar și cu acceptarea inegalității sociale.

Rezultatele au atestat că germanii exprimă semnificativ mai multe tendințe individualiste față de egipteni, atît în ce privește subscala verticală, cît și cea

orizontală. În contrast, egiptenii înregistrează scoruri semnificativ mai mari în ce privește tendințele colectiviste, la ambele subscale.

### *Culturile africane*

Literatura de specialitate ce investighează dimensiunea individualism-colectivism și-a concentrat atenția pe diferențele dintre culturile vestice (cele mai numeroase studii sunt realizate în SUA și Marea Britanie), Orientul Mijlociu (precum Israel) și Orientul Îndepărtat (Bond, Cheung, 1983; Cousin, 1989, Singelis *et al.*, 1995; Eaton, Louw, 2000). Colectivismul s-a definit în termeni generali prin intermediul scorurilor obținute în culturile naționale din Coreea, China, Japonia, Hong Kong, Malaezia și India. S-a presupus că și culturile africane sunt colectiviste, dar acest continent a fost în general ignorat în cadrul cercetărilor, lăsând loc unei anumite ambiguități, iar afirmațiile privind colectivismul nu au fost decât rareori testate științific.

Eaton, Louw (2000, p. 214) au observat cum colectivismul african este asociat cu o legătură mai pronunțată între dimensiunile autonomie-social (de genul independent–interdependent) și abstract–specific (precum general–concret) ale *self*-ului, decât în colectivismul Orientului Îndepărtat. De asemenea, africanii nativi, vorbitori de limbi autohtone, înregistrează scoruri mai ridicate la interdependență, decât vorbitorii de limbă engleză.

### *Asia*

#### *Vietnamul de Sud*

Vietnamul de Sud este o societate agrară, aproximativ 60% dintre cetățeni locuind în mediu rural, 65% din aceștia fiind fermieri. Influența predominantă în cultura vietnameză a avut-o confucianismul. Nefiind numai o religie, cât mai ales un set normativ de linii directoare despre „cum ar trebui trăită viața unui individ”, confucianismul desemnează traiectoriile de viață dezirabile. Astfel, o persoană ar trebui să fie generoasă, moderată în acțiuni, politicoasă, rațională, statornică și de încredere. Realizarea personală este mai puțin importantă, iar principala preocupare a subiectului individual o constituie familia și societatea. În plus, confucianismul pune accent și pe pietatea filială și supunerea femeii la început tatălui și apoi soțului. În ciuda colonizării de către vestici (Franța și Statele Unite) și a faptului că religia dominantă în Vietnam a fost budismul (80%), ideologia confucianistă a rămas foarte

influentă în Vietnam. Printre țările din Asia de Sud, Vietnamul este unică în ce privește dominanța atotputernică a ideologiei confucianiste (Penner, Tran, 1977, p. 189). Aceste premise explică nivelul înalt de colectivism care caracterizează această cultură.

În studiul lui Penner, Tran (1977, p. 201), pentru aprecierea comparativă a sistemelor de valori a vietnamezilor vs. americanilor s-a utilizat scala pentru aprecierea valorilor lui M. Rokeach. Subiecții participanți la studiu nu au apreciat în mod direct gradul de individualism sau colectivism, ci dimensiuni ca recunoașterea socială, obediența, libertatea, care caracterizează indirect individualism-colectivismul. Vietnamezii valorizează foarte intens recunoașterea socială, respectul și aprecierea celorlalți, precum și obediența. De asemenea, subiecții din acest eșantion din sudul Asiei nu sunt preocupați special de valoarea pe care americanii o consideră una dintre motivele intervenției lor în Vietnam – libertatea. Această „libertate” pe care trupele americane o apărau nu apare ca fiind foarte importantă pentru vietnamezul mediu, tendință care semnalează o dată în plus relativismul modelului democrației liberale.

### *China*

Chiar dacă nu cu atîta pregnanță ca în Vietnamul de Sud, influența confucianismului se observă și în cultura chineză. Lam *et al.* (1999, *apud* Gouveia *et al.*, 2002, p. 340) a observat cum persoanele care se identifică cu calitatea de „a fi chinezi” (tradiționali) atribuie mai mare importanță valorilor confucianiste (precum onoarea, respectul colectiv), decît subiecții similari din Hong Kong. Chinezii consideră importante sentimentele de comuniune, utilitatea socială și acceptarea autorității, spre deosebire de australieni, de exemplu, care apreciază competitivitatea, încrederea în sine și libertatea (Kagitcibasi, Berry, 1989; Darwish, Huber, 2003). Aceste observații sunt în concordanță cu rezultatele cercetărilor lui Singh *et al.* (1962, *apud* Darwish, Huber, 2003, p. 49): din trei loturi examinate (americani, indieni și chinezi), chinezii au înregistrat cel mai mare scor în ce privește orientarea spre societate, în timp ce americanii au obținut cel mai ridicat scor în ce privește orientarea spre *self* și nevoia de autonomie.

## *Japonia*

În perioada dintre deschiderea Japoniei în 1854 și începutul războiului din Pacific (1941), mai mulți cercetători vestici au observat că japonezilor le lipseau trăsăturile individualiste (Chamberlain, 1905, Ladd, 1910, Lederer, Lederer-Seidler, 1938, *apud* Takano, Osaka, 1999, p. 311). După războiul din Pacific, cartea lui Ruth Benedict, care a avut un ecou semnificativ, „*Crizantema și spada*” („*The chrysanthemum and the sword*”, 1946/2009) a consolidat concepția că japonezii au un caracter național colectivist. Unii autori japonezi (Aoki, 1990, Lummis, 1981) au considerat că o asemenea structurare simbolică a puterii în rețelele sociale a fost responsabilă pentru instaurarea regimului politic totalitar. Această atribuire cauzală a dominat, de altfel, argumentele diplomatice privind politica externă față de Japonia.

De la R. Benedict încolo, numeroși observatori vestici au propagat ideea că japonezii sunt colectivști, iar acest colectivism a fost invocat pentru a explica numeroase fenomene sociale din Japonia. Însă, recent, acest model de caracterizare a japonezilor a fost criticat. Mouer, Sugimoto (1986, 1999, *apud* Takano, Osaka, 1999, p. 313) au tratat cu rezerve afirmația care susține că japonezii sunt colectivști, cooperativi și au relații armonioase între ei, prezentând ca argumente numeroase evenimente istorice și sociale care probează individualismul și independența. Mai mult, Yamazaki (1990, *apud* Takano, Osaka, 1999, *ibidem*) a scos în evidență dinamica socială reală proprie culturii japoneze, care s-a dezvoltat, susține autorul, în principal datorită locuitorilor non-colectivști din orașe. În același registru, s-a demonstrat că un principiu dominant al organizațiilor sociale japoneze (numit *ie*) favorizează antreprenoriatul individualist.

Plecând de la aceste evaluări contradictorii, Takano și Osaka (1999) au realizat un bilanț asupra studiilor privind individualismul/colectivismul japonezilor și au observat că grupul de referință cu care s-au comparat rezultatele obținute în majoritatea cercetărilor a fost cvasi-exclusiv grupul de americani, pe considerentul că aceștia aparțin uneia din cele mai individualiste culturi naționale. Concluziile autorilor infirmău existența unor diferențe substanțiale între Japonia și SUA pe dimensiunea evocată, iar opinia comună ce susținea caracteristica colectivismului japonez s-a dovedit a avea o bază fragilă, întemeiată pe observații întâmplătoare, a căror validitate se afla sub semnul întrebării (se pot găsi cu ușurință situații care indică exact contrariul, după cum anumite evenimente istorice sunt în totală contradicție cu această convingere, precum numeroasele războaie țărănești, cu un focar individualist puternic, (Takano, Osaka, 1999, p. 331). În sfârșit, persistența acestei credinței comune poate fi

explicată și printr-o combinație de *bias*-uri cognitive bine-cunoscute, precum ar fi eroarea fundamentală de atribuire.

### ***Ierarhii europene***

În ceea ce privește Europa, se observă o separare evidentă între țările foste comuniste, care apar ca fiind precumpănitor colectiviste (România ocupă, de exemplu locul 23, ultimul, într-o ierarhie individualism-colectivism), Bulgaria – 17 din 23 de țări, Spector *et al.*, 2001a) și țările vestice, tipic individualiste (Franța – locul 10, Germania – 15, Marea Britanie – 3, Italia – 7, Olanda – 4 din 53 de țări, Hofstede, 1980/2001), acest lucru venind în sprijinul opiniei lui Hofstede privind influența dezvoltării economice asupra dimensiunii individualism – colectivism. În tabelul nr. 1 putem urmări ierarhia mondială evidențiată de un studiu recent derulat în mediul organizațional, în care țările europene sunt redată cu caractere diferite (Spector *et al.*, 2001a).

Tabelul nr. 1 Ierarhia culturilor naționale în funcție de dimensiunea individualism-colectivism în mediul organizațional

<i>Nr. crt. Rang</i>	<i>Eșantion din mediul organizațional din cultura națională</i>	<i>Scor convențional la individualism</i>
1.	Franța	107,2
2.	Noua Zeelandă	107,0
3.	Suedia	104,2
4.	Africa de Sud	100,7
5.	Marea Britanie	99,8
6.	Spania	98,6
7.	SUA	94,9
8.	Germania	91,0
9.	Canada	88,4
10.	Israel	85,0
11.	Belgia	84,2
12.	Slovenia	79,0
13.	Brazilia	74,1
14.	Japonia	73,5
15.	Hong-Kong	71,1
16.	India	69,2
17.	Bulgaria	63,1
18.	Estonia	62,2
19.	Taiwan	61,0
20.	Polonia	54,7
21.	Ucraina	53,7
22.	China	51,4
23.	România	51,1

### ***Germania***

Germanii exprimă tendințe individualiste clare, trăsătură demonstrată de G. Hofstede, dar și de studii mai recente. Ancheta de teren coordonată de Darwish, Huber (2003, p. 53) demonstrează prevalența speciilor comportamentului social individualist atât în ce privește subscala verticală (care asociază tendința spre autonomie, cu acceptarea inegalității și ierarhiei sociale), cât și în cea orizontală (care evocă distanțe sociale minime și o relație ierarhică slabă, tendință de autonomie, combinată cu idealul de egalitate socială).

## ***Țările hispanice***

Studiul condus de Gouveia *et al.* (2002, p. 340) confirmă evaluările din modelul Hofstede, căci Spania și Brazilia înregistrează scoruri mai ridicate la colectivism, ilustrând importanța valorilor sociale conservatoare (tradiția, ordinea socială). Aceste țări sunt caracterizate, așadar, de culturi mai pronunțat colectiviste, care pun accentul pe *in-grup* ca unitate de subzistență și dezvoltare personală. Atât cultura națională spaniolă, cât și cea braziliană, valorizează apartenența la comunitate, reperele axiologice tradiționale și mai puțin valorile ce privesc intimitatea și independența.

Totuși, în timp ce spaniolii se identifică mai mult cu unitățile locale sau regionale (diferite eterogenități regionale considerabile care o caracterizează, provocate de diversitatea istorică, politică, de moștenirile tradițiilor și diversitatea lingvistică), brazilienii se identifică mai mult cu geospațiul global. Pe eșantioanele din Brazilia se apreciază cel mai mult religiozitatea și apartenența la comunitate, în timp ce în Spania opțiunile subiecților înclină spre prețuirea onestității, puterii, ordinii sociale și tradiției (Gouveia *et al.*, 2002, p. 340). În pofida acestor rezultate, alte cercetări evidențiază scoruri ridicate la individualism, îndeosebi în mediul organizațional (Spector *et al.*, 2001a).

### **Tipuri de colectivism și individualism**

Markus și Kitayama (1991) definesc cele patru tipuri de *self*: independent, interdependent; diferit și identic. Combinațiile dintre aceste patru tipuri de *self* dau cele patru tipuri de colectivism și individualism, astfel:

- individualismul orizontal, care rezultă din combinația dintre *self*-ul independent și cel identic;
- individualismul vertical, care rezultă din combinația dintre *self*-ul independent și cel diferit;
- colectivismul orizontal, rezultat al combinației: *self* interdependent și identic;
- colectivismul vertical, rezultat al combinației: *self* interdependent și diferit.

În culturile colectiviste, orizontalul se referă la o unitate asemenea coeziunii sociale, în timp ce dimensiunea verticală se definește prin sacrificiul personal în favoarea *in-grupului* și în „a-ți face partea ta” din datoria față de grup. Atât în culturile colectiviste, cât și în cele individualiste, verticalul acceptă diferențele de status și proclamă inegalitatea, devenită convergentă cu *self*-ul diferit. Dimensiunea orizontală

susține mecanismul unei omogenizări a oamenilor în registrul atributelor și statusurilor împărtășite, devenind un concept consonant cu ideea de *self* identic.

Rezumând, a fi vertical înseamnă a pune accentul pe ‘a fi cel mai bun’ , pe a ieși în evidență, iar a fi orizontal, înseamnă a rămâne retractil, anonim, omogen cu mulțimea integratoare.

Pentru a lua în considerație cu acuratețe dimensiunea colectivism-individualism, e necesară o analiză complexă a celor patru aspecte menționate. O cale de a realiza acest lucru este cea de a oferi celui chestionat un scenariu cu patru opțiuni, fiecare aferentă tipului de colectivism, respectiv individualism. De exemplu, i se va cere să aleagă între cele patru variante de răspuns ale întrebării “Dacă ar fi să vă auto-descrieți unei alte persoane, care din descrierile următoare ar fi cea aleasă de dumneavoastră? 1. Orientat spre realizare (corespunde individualismului vertical); 2. Cooperativ (colectivismul orizontal); 3. Conștiincios (colectivism vertical); 4. Unic (Individualism orizontal).” (Triandis, 1995, p. 47)

### **Factori sociali care se află în relație cu dimensiunea individualism – colectivism**

În orice cultură, prevalența colectivismului ori a individualismului depinde de următorii factori bipolari, care includ două sindroame culturale specifice: constrângere culturală *versus* libertinaj cultural și complexitate culturală *versus* simplitate culturală.

#### ***Constrângere culturală versus libertinaj cultural***

Libertinaj cultural vs. constrângere, conform accepțiunii lui Triandis (1995) se referă la modul în care membrii unei culturi (1) ajung la un consens cu privire la ceea ce constituie acțiunea corectă, (2) trebuie să se conformeze normelor culturale și să se comporte în consecință și (3) primesc, respectiv emit critici severe la adresa celor care se abat de la norme.

Constrângerea culturală e specifică culturilor omogene, relativ izolate de alte culturi, cu o densitate mare, unde cultura nu are dinamică prea spectaculoasă. (Pelto, 1968, *apud* Triandis, 1995).

Culturile caracterizate prin libertinaj cultural sunt specifice societăților eterogene, unde oamenii sunt fluctuanți în ceea ce privește normele și respectarea lor. În astfel de societăți, oamenii nu ajung neapărat pedepsiți pentru nerespectarea normelor, pentru că, de obicei, ele apar la intersecția mai multor culturi, ceea ce implică mai multe posibile strategii „negociabile” de a face față unei situații specifice.



Atît constrîngerea, cît și libertinajul cultural pot avea manifestări specifice, dar în majoritatea cazurilor se probează o constanță a acestora în raport cu situațiile. În general, culturile îngemănează tipare comportamentale implicite mai puțin „relaxate” în contexte politice și sociale și mai „libere” în contexte religioase și economice.

Libertinajul cultural a fost asociat cu blîndețea sancțiunilor în condițiile încălcării normelor, în timp ce culturile caracterizate prin constrîngere culturală pedepsesc sever devianța de la norme. Studii efectuate în acest sens (Triandis, Kurowski, Gelfand, 1994; Triandis, 1995) sunt concludente în a arăta că libertinajul cultural e asociat cu individualismul, iar constrîngerea culturală cu colectivismul.

### ***Complexitatea culturală***

Complexitatea culturală ar putea fi considerat un factor însemnat în diferențierea culturilor (Ember, Levinson, 1991; Triandis, 1995). Convențional, există două tipuri: culturi „complexe” și culturi „simpliste”. Culturile „complexe” sunt asociate libertinajului cultural, iar cele „simpliste” încurajează constrîngerea culturală.

### ***Socializarea***

Socializarea copiilor cunoaște diferențe semnificative în culturile colectiviste față de cele individualiste. În culturile colectiviste, copiii sunt îmbrățișați mai mult, tratați cu tandrețe, săruțați mai frecvent, dar au mai puțină libertate și autonomie, în comparație cu cei din culturile individualiste. Cu alte cuvinte, familiile colectiviste sunt „mai calde” față de copii, dar manifestă și mai mult control asupra acestora. Copiii colectivști sunt mai puțin încurajați să-și exteriorizeze emoțiile, să spună „ce simt” în variate situații. Mai ales dacă familiile colectiviste sunt numeroase, copiii sunt învățați precumpănitor să se conformeze unui tratament din ce în ce mai uniform, în care „copilul ideal” e cel care respectă regulile. Aici, dependența față de părinți este una din expectanțele și valorile culturii (dependență manifestată în toate domeniile însemnate ale vieții, inclusiv în luarea deciziilor importante, etc.). Cu toate acestea, cultura colectivistă pune accentul pe relațiile interpersonale, contrabalansînd prin nevoia de armonizare a raporturilor cu „celălalt” eventualul exces tipic individualist al autonomiei personale „cu orice preț”.

Copiii din culturile individualiste, așadar, sunt adesea lăsați să își aleagă singuri un mod de trăi, un mod de a fi, după ce, în prealabil, le-au fost schițate niște reguli generale, pe care au dreptul să le ignore fără să primească o sancțiune severă

din partea părinților pentru curajul lor. Încurajați spre a fi autonomi, copii din familiile individualiste sunt cei care își exprimă liber trăirile, dorințele, fiind și tratați fiecare în parte ca o persoană distinctă. Independența este valorizată și încurajată. Cultura individualistă pune accentul pe realizarea personală.

### ***Clasa socială***

În toate societățile, clasele sociale cu o condiție mai modestă tind să fie colectiviste, în timp ce clasele înalte sunt precumpănitor individualiste (Triandis, 1995). Acest aspect va corela semnificativ și cu modul în care părinții își vor crește copiii. Astfel, cei din clase sociale superioare vor avea tendințe individualiste, valorizând realizarea personală și creativitatea, în vreme ce cei proveniți din clase sociale inferioare vor face presiuni asupra copiilor în direcția obedienței și respectării normelor.

### ***Educația***

Implicarea în experiențe educaționale diverse și complexe va mări propensiunea oamenilor spre valori ale diversității culturale și deci, spre individualism.

### ***Ocupația***

Cu cât ocupația presupune mai mult munca în echipă, cu atât crește mai mult nevoia de conformare la nevoile celorlalți și deci tendința spre colectivism.

### ***Experiența călătoriilor în străinătate***

Unul din marile avantaje ale călătoriilor este exersarea unor experiențe diverse, care favorizează însușirea valorilor individualiste. A trăi în străinătate provoacă o creștere a probabilității de a decide în legătură cu propriul stil de viață și acest fapt conduce la individualism.

## **Caracteristici personale care se află în relație cu dimensiunea individualism – colectivism**

Triandis și Suh (2002, p. 140) sugerau că, de fapt, contrastul individualism – colectivism corespunde unei diferențe profunde a sistemelor de valori culturale. Există diverse studii reprezentative pentru evidențierea dimensiunii individualism-colectivism. Binecunoscuta cercetare a lui G. Hofstede (1980/2001) a implicat inițial 40 de culturi naționale. Variate anchete de teren s-au finalizat prin întocmirea unor scale de măsurare a dimensiunii individualism-colectivism la nivel individual (Hui, 1984, 1988; Triandis, Leung, *et al.*, 1985) și intercultural (Triandis, Bontempo, *et al.*, 1988; Triandis, McCusker, Hui, 1990). Aceste măsurători au evidențiat faptul că *individualismul* include idei ca: independență și încredere în sine, distanță față de *in*-grup, competiție și hedonism. *Colectivismul* include interdependența, sociabilitatea și integritatea familială.

Triandis (2000) a examinat contrastul individualism-colectivism, utilizând analiza activării interdependenței. Atunci când există interdependență promovată (obiectivele individuale și grupale sunt compatibile), avem de-a face cu un tipar colectivism. În situația în care interdependența rezultă din obiective corelate negativ, apare conflictul. Când, însă, nu se poate proba nici o legătură între obiectivele personale și grupale, atunci se impune individualismul. Individualiștii sunt socializați în vederea autorealizării și a independenței, pe când colectivii sunt educați să fie conformiști și dependenți. (Triandis, 1995).

În ultimii ani s-au publicat foarte multe studii care examinează dinamici sociale prin grila de lectură a acestor *patternuri* culturale. De exemplu, Bornstein (1999, *apud* Triandis, Suh, 2002, p. 140) a realizat o serie de cercetări privind interacțiunea mamă – copil în mai multe culturi și a semnalat cum contrastul dintre colectivism și individualism furnizează un cadru de referință util pentru explicarea diferențelor interculturale privind această interacțiune.

Ansamblul cercetărilor tematice aduc cu sine dovezi consistente ce indică diferențe semnificative în ce privește procesele psihologice fundamentale, între membrii culturilor individualiste și colectiviste. Astfel, diferențe au fost observate în procese ca: învățarea, întărirea și perceperea socială (Bond, Forgas, 1984, *apud* Darwish, Huber, 2003, p. 49), motivarea, trăirea afectivă și exprimarea emoțiilor (Kitayama *et al.*, 1997; Triandis, Suh, 2002; Suh *et al.*, 1998; Triandis *et al.*, 1988; Matsumoto *et al.*, 1998, etc), stima de sine, starea de bine și optimismul (Heine, Lehmann, 2010; Triandis, Suh, 2002; Triandis, 2000), comportamentul pro-social

(Cohen, 2006; Triandis, Suh, 2002; Triandis, 1995; Gouveia, Clemente, Espinosa, 2003), comunicarea (Holtgraves, 2008; Triandis, Suh, 2002; Kashima, Foddy, Platow, 2002), etica (Triandis, 2001).

### ***Vîrsta***

Printr-un studiu specific (Triandis, 2000), s-a dovedit că, pe măsură ce înaintăm în vîrstă, valorizăm din ce în ce mai mult stabilitatea relațiilor sociale, devenind mai colectivști

### ***Auto-percepția***

Analizînd mecanismele autopercepției în două culturi diferite - una colectivistă (Japonia) și una individualistă (Statele Unite ale Americii), studiile arată că percepția socială la individualști se focalizează pe un set de atribute focalizate strict pe individ, în timp ce în cultura colectivistă, ele se referă la relațiile individului cu cei din jur. Răspunsurile date de subiecții japonezi au relevat informații despre ei, ca parte a unor relații, iar răspunsurile americanilor au cuprins strict informații despre propria persoană. (Lebra, 1984, *apud* Triandis, 1995).

Colectiviștii se auto-percep în mod realist, cunoscîndu-și limitele, în vreme ce individualiștii au auto-percepții mai puțin realiste, în sensul unei supraestimări autoreferențiale. Conform concluziilor studiului lor, Markus și Kitayama (1991), americanii au o tendință foarte puternică spre a se caracteriza în termeni ce privesc atributul de “falsă unicitate”. Aceștia, ca reprezentanți ai culturii individualiste în studiul amintit, declară că au mai multe calități decît defecte, respectiv „se văd” ca aparținîndu-le o serie de atribute pozitive, excluzînd implicit în definirea de sine atribute negative. Toate aceste aspecte duc la concluzia că, în general, individualiștii au o stimă de sine mai ridicată în comparație cu colectivști (Triandis, 1995). Un alt aspect legat de stima de sine privește modul în care o asemenea dimensiune-resursă se articulează în luarea deciziilor: aceasta este mai scăzută în cazul celor din culturi colectiviste.

De asemenea, un aspect important în percepția de sine este focalizarea pe eșec sau succes. Fenomenul evocat este legat de factorii induși de colectivism-individualism, respective libertinaj-constrîngere culturală. Individualiștii privesc realitatea prin prisma succeselor lor, în timp ce colectivști o evaluează mai degrabă

prin intermediul eșecurilor și a consecințelor negative ale comportamentului lor. Astfel, colectivii manifestă în mai mare măsură criticism în auto-evaluări.

Individualiștilor le sunt specifice atribuirile interne. Ei caută și solicită informații care să confirme atribuiri interne dezirabile, în timp ce colectivii sunt preocupați și au o mare sensibilitate față de devierea de la norme. (Triandis, 1995, p. 71).

### ***Atribuirile***

Individualiștii atribuie precumpănitor evenimentelor cauze interne, au un *locus of control* intern, iar colectivii sunt, în majoritatea cazurilor, externaliști (Morris, Peng, 1994). Individualiștii sunt supuși în mai mare măsură, în viziunea lui Bond și Smith (1994), “erorii fundamentale de atribuire”, prin accentuarea rolului cauzelor interne în explicarea comportamentului „celuilalt”, o asemenea atribuire intervenind mult mai frecvent în comparație cu colectivii.

### ***Cognițiile***

Individualiștii sunt în mai mare măsură preocupați de propriile nevoi, dorințe, idei, drepturi, capacități. Colectivii manifestă interes față de nevoile celorlalți, încercând să le inducă acestora o stare de bine psihologică. În general, în culturile colectiviste există mai mult interes pentru consistență cognitivă. Legătura comportament-atitudini este mai slabă în culturile colectiviste și relativ puternică în culturile individualiste (Triandis, 1995, p. 73).

Subiecții din culturile colectiviste percep mediul înconjurător mai degrabă inflexibil (accentul e pus pe norme, obligații, îndatoriri stabile) și se văd pe sine ca adaptabili și mai puțin capabili de schimbare. Indivizii din culturile individualiste se autoevaluează ca fiind mai flexibili (accentul e pus pe atitudini, personalitate, drepturi stabile) și privesc „natural” mediul social ca schimbător (de exemplu, dacă nu „le place” locul de muncă îl schimbă cu mai multă ușurință decât individualiștii) (Triandis, Suh, 2002, p. 141). Lotul din Asia de Est face în mai mare măsură atribuiri dispoziționale decât lotul vestic. Choi, Nisbett și Smith (2000), precum și Nisbett *et al.* (2001) au constatat că asiaticii estici (colectiviști) manifestă față de contradicții o toleranță mai mare decât americanii (individualiști) și astfel sunt mai puțin surprinși decât aceștia de inconsistență. Autorii sugerează că gândirea logică a americanilor

prezintă avantaje în dezvoltarea științei, în timp ce gândirea mai holistă a esticilor prezintă avantaje pentru menținerea ordinii interpersonale și a armoniei în grup (exprimată și prin o sensibilitate mai pronunțată în relațiile interpersonale).

### ***Motivația***

Cu cât complexitatea mediului și a situației este mai ridicată - ceea ce caracterizează cel mai adesea individualismul - cu atât indivizii doresc în mai mare măsură să fie calificați drept unici și devin mai motivați de circumstanțele care le permit acest lucru.

Iyengar, Lepper (1999) au probat cum copiii europeni ce trăiesc în SUA sunt mai motivați atunci când au posibilitatea să decidă și să aleagă, după cum se arată mai puțin motivați când altcineva ia decizii în locul lor. În mod contrar, copiii asiatici care trăiesc în SUA sunt mai puțin motivați în situațiile în care ei trebuie să decidă, în timp ce situațiile în care altcineva de încredere ia decizia în numele lor, ajung să activeze cel mai mare nivel de motivare intrinsecă și performanță.

### ***Emoțiile***

Emoțiile colectivștilor sunt centrate pe ceilalți și sunt de scurtă durată (se mențin atîta timp cît ei se află în situația respectivă), iar în cazul individualștilor, sunt centrate pe ei înșiși și sunt de lungă durată. Prototipul afectiv experimentat de colectivști și individualști pare a fi diferit. Într-o serie de studii realizate de Kitayama *et al.* (1995) și Mesquita (2001), americanii au raportat mai multe emoții pozitive de dezangajare, distanțare de ceilalți (superioritate, mîndrie, egocentrism), în timp ce japonezii activau mai multe emoții pozitive de angajare (prietenie, sentimentul de intimitate sau apropiere, respect). De asemenea, comparativ cu japonezii, americanii experimentau o gamă mai largă de trăiri afective, atît pozitive, cît și negative. Totodată, emoțiile exprimate în culturile colectiviste tind să fie subsumate relațiilor întreținute și sunt percepute ca reflectînd statutul acestor relații.

În plus, diferența între conținutul emoțiilor și importanța pe care individualștii și colectivștii o atribuie experiențelor lor emoționale ca întreg par să difere. De exemplu, Suh *et al.* (1998) au evidențiat că emoțiile sunt predictorii puternici pentru satisfacția în viață în culturile individualiste, în timp ce pentru culturile colectiviste predictorii mai influenți se arată a fi normele sociale (aprobarea de către ceilalți). În egală măsură, se constată că în culturile individualiste factorii emoționali (precum cei

angajați într-o relație de dragoste) joacă un rol mai însemnat în deciziile personale majore (cum ar fi căsătoria), decât în culturile colectiviste.

De asemenea, există diferențe semnificative între cele două tipuri de culturi în modul de exprimare al emoțiilor. În cadrul grupului de referință, colectivii descurajează exprimarea emoțiilor negative și încurajează emoțiile pozitive în scopul de a menține armonia și coeziunea grupului. O atitudine diferită se activează, însă, față de subiecții din afara grupului, în acest context fiind descurajată exprimarea sentimentelor pozitive și încurajată exprimarea sentimentelor negative în scopul de a se distanța de cei din *out-grup* (Matsumoto, 2007).

### ***Conceptul de sine și stima de sine. Identitatea socială***

Pentru colectivii identitatea are sens și este definită în relație cu ceilalți. Individualiștii își bazează identitatea pe propriile experiențe și pe propria persoană. În ceea ce privește conceptul de sine, Parkes, Schneider, Bochner (1999, p. 378) au evidențiat cum pentru subiecții din culturile colectiviste, acesta derivă din identitatea grupală și relațiile cu ceilalți, care nu pot fi separate de situații și contexte particulare. În literatură, acest concept de *self* a fost denumit „*self interdependent*”. Green *et al.* (1997) au remarcat că individualiștii și colectivii au surse diferite de stimă de sine: succesul și realizările personale față de valorile legate de familie, respectiv realizările de grup.

### ***Starea de bine psihologică***

Indivizii din culturile individualiste au în general o stimă de sine mai bună și sunt mai optimiști decât indivizii din culturile colectiviste, iar acești factori sunt asociați cu starea de bine subiectivă (Triandis, Suh, 2002, p. 143). Triandis (2000, p. 224) a propus o serie de factori care ar putea contribui la diferența ce se produce în aprecierea stării de bine psihologice în cele două tipuri de culturi, cei mai importanți fiind: compatibilitatea între personalitate și cultură, deschiderea către noi experiențe, extraversia, capacitatea sporită de adaptare la mediul înconjurător, disponibilitatea ridicată pentru dezvoltare personală, șanse mai mari de atingere a scopurilor în viață și auto-acceptarea sinelui.

## ***Comportamentul social***

Indivizii din culturile colectiviste aparțin grupurilor ca rezultat al unui drept obținut prin naștere sau căsătorie, ca urmare a asumării unor roluri prescrise (precum în India). Pentru cei din culturile individualiste apartenența la un grup trebuie câștigată (Triandis, Suh, 2002, p. 143). Colectiviștii rareori își dezvoltă abilitățile necesare pentru a intra în noi grupuri, spre deosebire de individualiști care, de obicei, stabilesc cu repeziciune relații cu „celălalt” diferit, care durează pe termen lung.

În ce privește relațiile în cadrul *in*-grupului, individualiștii au o tendință mai pronunțată de a avea contacte cu cei *in*-grup decât colectiviștii, dar acestea sunt superficiale, cu implicare și intimitate între membri reduse, pe când colectiviștii își fac mai puțini prieteni noi, dar relațiile lor sunt mult mai apropiate (Gouveia, Clemente, Espinosa, 2003, p. 47).

Membrii culturilor colectiviste sunt puternic influențați de comportamentele și gândirea celorlalți. S-a examinat, de exemplu, modul în care persoanele răspund la cererea de participare la un sondaj de piață. S-a observat că persoanele din culturile colectiviste sunt influențate de argumente ale dovezilor sociale (precum participarea prietenilor la același sondaj). Cei din culturile individualiste sunt mai influențați de argumente de tipul angajării / consistenței (de exemplu, de participarea la un sondaj similar în trecut).

În locuri destinate recreerii, grupul din cultura colectivistă are structura stabilă, este relativ mare (mai mult de trei persoane) și se întrunește des. Astfel, în timpul recreerii subiecții din culturile colectiviste tind să angajeze activități în comun cu membrii familiei și prietenii, în timp ce subiecții din culturile individualiste tind să angajeze activități individuale. Grupul de recreere tipic pentru individualiști are alcătuire variabilă, este cel mai adesea redus (două sau trei persoane) sau foarte mare, iar prilejurile reale de intercunoaștere autentică sunt rare. De altfel, *Cocktail party* a fost inventat de individualiști!

## ***Codurile de comunicare***

În culturile colectiviste cea mai utilizată este comunicarea indirectă și protocolară, considerată a da prestanță persoanei. (Holtgraves, 2008. Lin (1997, *apud* Triandis, Suh, 2002, p. 143) a semnalat faptul că ambiguitatea în comunicare poate fi utilă în culturile caracterizate prin colectivism vertical, cum ar fi China, în timp ce comunicarea directă poate fi chiar sancționată.



În timpul comunicării, indivizii culturilor colectiviste folosesc frecvent formula verbală „noi”, pe când individualiștii folosesc pronumele „eu”. În culturile verticale întrebuințarea cuvintelor este diferită în funcție de statutul persoanei cu care se vorbește. Aceste diferențe în utilizarea cuvintelor nu este frecventă în culturile orizontale. De fapt, limbajul utilizat de indivizii din culturile colectiviste adesea nu necesită folosirea pronumelor „eu” și „tu” așa cum se întâmplă în discuția individualiștilor (Kashima *et al.*, 2002).

### ***Etica implicită***

Se consideră că există trei coduri morale potențiale, care se referă la: comunitate, autonomie și divinitate. Codurile ce țin de comunitate sunt importante în mod deosebit pentru membri culturilor colectiviste, în timp ce codurile legate de autonomie sunt importante pentru cei ai culturilor individualiste. Ele provoacă emoții diferite. Violarea codurilor comunale, inclusiv ale ierarhiei, provoacă dispreț, cădere în dizgrație, iar violarea codurilor legate de autonomie (precum cele regăsite în drepturile individului) provoacă furie. Violarea codului legat de credințele religioase (puritate, castitate) generează dezgust (Triandis, Suh, 2002).

Indienii apreciază ajutorul acordat unui membru al grupului ca pe o obligație, americanii îl privesc însă ca o problemă de opțiune (Miller, 1997, *apud* Triandis, Suh, 2002, p. 144). De altfel, americanii față de indieni se simt mai puțin responsabili de ajutorarea prietenilor sau cunoscuților care nu sunt de la bun început prețuiți. Judecata indienilor nu este afectată de preferința față de persoana pe care o ajută. Exprimarea moralității într-o cultură colectivistă este mult mai contextuală, iar valoarea supremă tacită e reprezentată de binele colectivității.

În consecință, a minți devine un comportament mai acceptabil în culturile colectiviste decât în cele individualiste, dacă scopul minciunii este salvarea reputației sau sprijinirea propriului grup. Există moduri „tradiționale” de a minți, care sunt activate prin mecanismul aceleiași etici implicite ca și comportamente „corecte”. De exemplu, atunci când oamenii au un simț puternic de auto-determinare - tendință caracteristică culturilor individualiste - ei caută sinceritatea și autenticitatea. În contrast, când ei se simt copleșiți de tradiții și obligații, cum se întâmplă în culturile colectiviste, nu pun preț pe autenticitate. La fel și Triandis (2001) constata o tendință mai mare de înșelare interpersonală în rîndul colectivităților.

Mulți observatori au atras atenția asupra importanței reputației și prestigiului în culturile colectiviste. Persoanele morale se comportă așa cum le dictează rolurilor

lor, membrii grupului și societatea. Dacă indivizii deviază de la un astfel de comportament dezirabil social, nu numai indivizii își pierd reputația, dar și reputația întregului grup este afectată. În multe culturi colectiviste, moralitatea constă în a face ceea ce așteaptă grupul. Când se interacționează cu persoane exterioare grupului de apartenență, nu se consideră „imorală” exploatarea și înșelarea celui alt. Cu alte cuvinte, moralitatea este aplicabilă doar față de membrii *in*-grupului.

### ***Structura personalității***

Funder (1997, *apud* Triandis, 2001, p. 908) definește personalitatea ca și „paternul caracteristic de gândire, emoție și comportament al individului, împreună cu mecanismele psihologice care susțin din fundal acest tipar”. În culturile colectiviste, în creșterea copiilor se pune accentul pe conformism, obediență, siguranță, iar în culturile individualiste accentul cade pe independență, spirit de explorare, creativitate și obținerea suportului prin auto-motivare. Astfel, personalitatea este influențată de tipul de cultură în care persoana respectivă este socializată.

Trăsăturile de personalitate sunt în mai mare măsură un predictor pentru comportamentul individualiștilor. Determinanții situaționali joacă, în schimb, un rol mai influent pentru colectiviști în modelarea comportamentală. Nevoia de consistență cognitivă se articulează între procesele psihologice și registrul comportamental și se activează în mod universal, dar ea este mai puțin importantă în culturile colectiviste decât în cele individualiste.

Realo, Allik (1999) au dezvoltat un instrument de evaluare a alocentrismului în Estonia și au putut testa convergența acestuia cu modelul *Big Five*. Autorii au descoperit o corelație negativă între alocentrism, pe de o parte, și deschidere și extraversie, pe de altă parte, precum și corelații pozitive între agreabilitate, într-un registru, și conștiință și alocentrism, în celălalt registru.

### **Implicații ale individualismului și colectivismului în mediul educațional**

Un domeniu privilegiat în care s-a urmărit specificul comportamental și atitudinal care rezultă din asumarea unui *pattern* individualist sau colectivist îl reprezintă mediul educațional (Hofstede, 1986). Astfel, în școală, diferențele între cele două modele comportamentale se observă în legătură cu următoarele elemente: vârsta optimă de învățare, conținutul învățării, relaționarea discursivă cu autoritatea simbolică în clasă, atmosfera de desfășurare a orelor, semnificația educației și a

diplomelor, modul de pregătire profesională, comportamentul de părtinire sau imparțialitate al profesorilor.

În ceea ce privește vârsta optimă de învățare, în societățile colectiviste tinerii trebuie să învețe cel mai adesea conjunctural, în schimb, în societățile individualiste este promovată educația continuă. În culturile colectiviste elevii se așteaptă să deprindă *ce să facă*, în cele individualiste ei caută să afle *cum să facă*. Atmosfera de desfășurare a orelor este una de armonie formală în culturile colectiviste, în schimb, în culturile individualiste, confruntarea în situațiile de învățare poate fi salutară, conflictele sau diferențele de opinii fiind abordate direct. Referitor la relaționarea discursivă cu autoritatea simbolică în clasă: elevii și studenții răspund când sunt apelați personal în societățile colectiviste, dar în societățile individualiste oferă un răspuns numai când se adresează o invitație tuturor. Educația este privită ca o cale de dobândire a prestigiului social, individul sporindu-și șansele de a se alătura grupurilor cu statut înalt în culturile colectiviste, dar este considerată o cale de asigurare a bunăstării materiale și respectului de sine bazat pe competență, în culturile individualiste. Semnificația diplomelor este diferită: asemenea documente sunt calificate drept importante și sunt expuse în locurile vizibile „celuilalt” în societățile colectiviste, dar au valoare simbolică mai modestă în cele individualiste. În cadrul pregătirii profesionale, obținerea certificatelor, chiar și prin mijloace ilegale, este mai importantă decât dobândirea competențelor manifeste, în culturile colectiviste, spre deosebire de cele individualiste, în care dobândirea competențelor prețuiește mai mult decât dobândirea certificatelor și diplomelor. În culturile colectiviste se așteaptă ca profesorii să aplice tratamente preferențiale anumitor elevi (de exemplu, pe bază de afiliere etnică sau la recomandarea unei persoane influente), pe când în culturile individualiste se așteaptă ca profesorii să fie mai degrabă imparțiali.

### **Implicații ale individualismului și colectivismului în mediul organizațional**

Și dintr-o perspectivă organizațională mai largă (școala reprezentând numai unul din mediile organizaționale posibile), culturile colectiviste și individualiste prezintă diferențe ce se cuvin luate în seamă. Studiile au indicat diferențe semnificative în ce privește: satisfacția în muncă și stresului profesional (Chiu, Kosinski, 1999; Spector *et al.*, 2001a), motivația pentru muncă (Triandis, Suh, 2002), distribuirea resurselor (Leung *et al.*, 1997; Triandis, Suh, 2002), comportamentul în cadrul organizației (Triandis, Suh, 2002), munca în echipă, compoziția, procesele de

grup și rezultatele grupului (Cocs, Lobel, McLeod, 1991; Earley, 1991; Watson, Kuman, Michaelsen, 1993; Sosik, Jung, 2002; Sosik *et al.*, 2005).

Studiul lui Chiu și Kosinski (1999) privind influența individualismului / colectivismului asupra satisfacției în muncă și stresului ocupațional demonstrează diferențe evocatoare, observații validate de literatura de specialitate. Astfel, individualiștii experimentează de obicei stări afective pozitive la locul de muncă și se adaptează mai ușor în medii nefavorabile. Totodată, se observă că individualiștii, în comparație cu colectiviștii, experimentează în general mai mult dispoziții pozitive induse de satisfacția profesională și un stres psihologic la locul de muncă mai redus.

De asemenea, diferențe semnificative există și la nivel motivațional, individualiștii preferă să fie diferiți, unici, sunt mai motivați atunci când au posibilitatea să decidă, să aibă inițiativă, în timp ce colectiviștii doresc să fie asemănători celorlalți din grup, fiind mai motivați și obținând o performanță mai ridicată atunci când urmează o acțiune ce le-a fost dictată de un exponent al autorității (Triandis, Suh, 2002, p. 142).

După Wasti (2003, p. 303), angajarea în cadrul organizației are trei componente: componenta afectivă (ce se referă la atașamentul afectiv al angajaților, la identificarea și implicarea lor în organizație), componenta de continuitate (privitoare la angajamentul bazat pe costurile pentru angajat ale părăsirii organizației) și componenta normativă (ce are în vedere sentimentul „de obligație” pe care îl resimte angajatul de „a rămîne”). Autorul studiază influența idiocentrismului și a alocentrismului asupra acestor componente ale angajamentului față de organizație și observă că registrul afectiv are o influență mult mai modestă la indivizii cu un idiocentrism mare. Mai mult, factorii sociali, operaționalizați în studiu prin dezaprobarea familiei, au fost predictorii mai slabi în ce privește angajarea și intenția de a părăsi organizația pentru subiecții idiocentriști, dar mai influenți pentru subiecții care împărtășesc valori alocentrice. Totodată, componenta normativă este importantă pentru indivizii alocentriști și mai puțin relevantă pentru cei idiocentriști.

În ceea ce privește distribuirea resurselor, s-a ajuns la concluzia că în culturile colectiviste este preferată egalitatea, în timp ce în cele individualiste este preferată echitatea. Distribuirea egală a resurselor este asociată cu solidaritatea, armonia și coeziunea și se potrivește cu valorile indivizilor din culturile colectiviste. Echitatea este compatibilă cu productivitatea, competitivitatea și câștigul personal și se asociază cu valorile subiecților din culturile individualiste. Referitor la comportament, Triandis și Suh (2002, p. 144) rezumă diferențele majore dintre culturile individualiste și cele colectiviste. Următoarele tendințe se arată a fi cele mai importante în compararea

celor două tipuri de culturi: (a) indivizii din culturile colectiviste sunt centrați mai mult pe context decât pe procesele interne în prezicerea comportamentului celuilalt, (b) comportamentul individual este mai puțin consistent în culturile colectiviste în diferite situații și (c) în culturile colectiviste comportamentul este mai predictibil după norme și roluri, decât după atitudini.

Cercetătorii interculturali sugerează că diferențele în valorile culturale individualiste și colectiviste influențează munca în echipă, compoziția, procesele de grup și rezultatele grupului (Sosik *et al.*, 2005). Unele studii timpurii sugeraseră deja că valorile colectiviste pun accentul pe comuniunea socială, pe scopurile grupului și armonie, în timp ce valorile individuale încurajează realizarea și succesul personal (Kluckhohn, Strodtbeck, 1961). Alte cercetări tematice similare au demonstrat că grupurile de muncă se dezvoltă în timp, iar indivizii colectiviști percep temporalitatea în mod diferit de individualiști (Sosik *et al.*, 2005).

Heterogenitatea grupului este mai mare între individualiști, iar colectiviștii pun accentul pe similaritatea valorilor, pe asemănări cu ceilalți membri ai grupului, în timp ce individualiștii evidențiază mai ales diferențele. Individualiștii califică diversitatea în cadrul grupului ca pe un mod de a aduce calități noi în grup și perspective multiple în procesele de rezolvare a problemelor (Eisenhardt, Tabrizi, 1995). În consecință, individualiștii vor percepe heterogenitatea ca pe o caracteristică pozitivă, ce sporește eficacitatea grupului. În contrast, colectiviștii privesc această diversitate ca o amenințare la adresa stabilității grupului.

Heterogenitatea funcțională și puterea grupului de individualiști i-a încurajat pe aceștia să învețe unul de la altul, concentrându-și atenția asupra sarcinii mai mult decât asupra relațiilor sociale și interpersonale din grup și să construiască încrederea cerută de performanțele superioare (Sosik *et al.* 2005). În contrast, grupul colectivist și-a concentrat inițial efortul asupra formării relațiilor sociale și interpersonale între membrii grupului. Ei au avut nevoie de mai mult timp pentru a-și spori performanța, din cauza tendinței de a vedea interacțiunea cu ceilalți printr-o perspectivă de termen lung.

În grupul colectivist, datorită dorinței de preservare a relațiilor interpersonale și a armoniei grupului, se exercită într-o mai mare măsură efectele gândirii de grup (Janis, 1972; Surowiecki, 2004). De asemenea, diferențe s-au înregistrat și în expectațiile privind rezultatele. Individualiștii au estimat rezultatele în sarcini specifice sub cele realizate, iar o explicație posibilă ar fi aceea că subiecții nu sunt conștienți de abilitățile și priceperea celorlalți din grup, întrucât răspunsul lor în

sarcină este mai performant dacă activitatea în care sunt angrenați răspunde mai bine scopurilor personale, motiv pentru care și preferă munca individuală.

## **Celelalte dimensiuni ale sistemului de valori culturale descris de Hofstede**

### ***Distanța față de putere (DFP)***

Dimensiunea DFP exprimă măsura în care într-o cultură națională anume, subiecții se așteaptă și acceptă ca puterea să fie distribuită în mod inegal în societate. În societățile caracterizate de o distanță mare față de putere, o importantă distanță emoțională separă subordonații de reprezentanții autorității. Aici sunt valorizate respectul și deferența formală față de persoanele cu statut înalt (precum părinți, vîrstnici, etc) (Basabe *et al*, 2002, p. 106), iar inegalitățile între oameni sunt așteptate și dorite.

O distanță mică față de putere caracterizează culturile în care nu se pune semnificativ accentul pe diferența de putere între indivizi sau pe diferența de stare materială, iar distribuția relativ egală a puterii este regula. Într-o asemenea cultură e de așteptat ca toți indivizii din societate să fie tratați ca „egali”, iar inegalitățile simbolice sunt minimizate în cadrul proceselor de socializare (Yamamura, Satoh, Stedham, 2003).

Domeniile principale în care se manifestă inegalitatea sunt: normele sociale, statutul social și prestigiul, posesiunea materială, putere, legile, regulile și drepturile.

În domeniul normelor sociale, în culturile caracterizate de o DFP mare, privilegiile aparțin celor care au puterea, spre deosebire de culturile cu DFP scăzută, în care toți par să dețină „drepturi egale”. Tot în culturile cu DFP mare, „cei puternici” încearcă să creeze imaginea că dețin mai multă putere decît au în mod efectiv, normele sunt inegale, fiecare individ are un loc specific în rețeaua socială și respect pentru autoritate. În contrast, în culturile cu DFP mică, cei care controlează puterea încearcă să atenueze imaginea autoritară asociată statutului supraordonat, inegalitățile tind să fie minimalizate, nu există o ierarhie stabilită „definitiv”, iar respectul sporit este îndreptat către individualitate.

La nivel politic, în culturile cu DFP crescută, guvernarea e de așteptat să fie militară, autocratică și oligarhică, după cum se poate identifica o luptă pentru putere „între cei mari” și o comunicare intra-comunitară redusă, iar agresivitatea socială devine un loc comun. În opoziție, în societățile cu DFP redusă, guvernarea se bazează

pe participarea sau reprezentarea echitabilă și responsabilă a majorității, pe împărțirea puterii, dezbateri publice autentice și agresivitate socială scăzută.

În organizații, în primul tip de cultură există o piramidă ierarhică „înaltă” cu concentrarea autorității, domeniu larg de salarizare de la vârful la baza piramidei (Hofstede, 1991/1996), o modalitate de luare a deciziilor centralizat, iar subordonații așteaptă o supervizare și un control crescut, după cum de la subordonați se așteaptă „ascultare” necondiționată. Spre deosebire de cultura de tip DFP mare, există și patternuri culturale în care DFP este redusă, caracterizate de piramide ierarhice mici, domeniu al salariilor restrâns, descentralizare a structurii decizionale, cu supervizare redusă și consultarea reală a subordonaților (Yamamura, Satoh, Stedham, 2003).

În familie, în culturile cu DFP mare, copiii își respectă părinții, iar aceștia așteaptă la rândul lor o raportare obedientă. În culturile cu DFP redusă, părinții și copiii se tratează reciproc ca și egali simbolic în raporturile interpersonale.

În școală, în culturile cu DFP mare, elevii își tratează profesorii cu respect, chiar și în afara clasei, există o distanță mare în relația profesor – elev, pe când în culturile cu DFP mică, în relația profesor – elev fiecare se raportează la „celălalt” ca la un egal (Hofstede, 1986).

Pentru Hofstede (1991), predictorii distanței față de putere sunt: climă măsurată prin latitudine, mărimea populației, indicii de dezvoltare economică, experiența istorică, distribuția bogăției. S-a constatat cum culturile cu climă moderată și rece tind să se caracterizeze prin scor scăzut la DFP, pe când culturile cu un climat tropical tind să aibă un scor mai înalt la acest indicator. Volumul mare al populației și rezidența predominant urbană reprezintă un predictor mai ales pentru DFP mare, iar pentru DFP mică, populația redusă și rezidența predominant în mediul rural reprezintă predictorii relevanți. Țările cu scor înalt la această dimensiune au o economie bazată pe agricultură, iar cele cu scor mai scăzut dețin o economie bazată pe industrie. Experiența istorică este, de obicei, colonială și înrobitoare pentru țările cu scor înalt și de independență îndelungată pentru celelalte. Distribuția bogăției e inegală în culturile cu DFP mare și mai echilibrată în țesutul social, pentru cele cu DFP scăzută.

Implicațiile dimensiunii DFP se observă la nivelul următoarelor domenii: familie (obiceiuri în familie, relații părinți – copii, relația tineri - bătrâni), școală (relația profesori – elevi, stil de predare și de învățare, mod de comunicare, etc.), societate (relația tineri – bătrâni, statut social, norme sociale, etc) și practică organizațională.

*În școală*, efectele DFP (Hofstede, 1986) se observă în ceea ce privește: distanța în relația profesor – elev, felul comunicării, tipul de educație, stilul de

învățare, persoana care are de obicei inițiativa în clasă și critica profesorului. Astfel, distanța în relația profesor – elev este mare, articulînd relații de subordonare în culturile cu DMP mare, elevii tratându-și profesorii ca pe niște autorități inabordabile, pe cînd în culturile cu DFP mică în relația profesor – elev fiecare îl tratează pe „celălalt” ca pe un egal. Comunicarea este predominant într-un sens în culturile cu DFP mare și bidirecțională în cele cu DFP mică. Educația este centrată pe student / elev în culturile cu DFP redusă, respectiv centrată pe profesor în culturile cu DFP ridicată, se preferă stilul de învățare structurat în culturile cu DMP mare și situațiile deschise de învățare în culturile cu DFP mică. În ceea ce privește inițiativa, în culturile cu DFP mare e de așteptat ca profesorii să ia majoritatea covârșitoare a inițiativelor, pe cînd în culturile cu DFP mică profesorii așteaptă de la elevi inițiativa în clasă. Elevilor le este permis să-l contrazică sau să-l critice pe profesor în culturile cu DFP mică, dar în cele cu DFP mare profesorul nu este contrazis și criticat public decît accidental.

*La nivel organizațional*, după Yamamura, Satoh și Stedham (2003), DFP influențează: structura organizațională, modul de luare a deciziilor, simbolismul statusului, stilul de conducere, relația șef – subaltern. Structura organizațională este asemenea unei piramide înalte, alcătuită dintr-o rețea fixă, cu poziția stabilă a fiecărui membru, însoțită de concentrarea autorității și comunicare mai ales formală, în culturile cu DFP mare și are structura unei piramide plate, cu o rețea de relații mai relaxată, și multe raporturi informale, în cele cu DFP mică. Modul de luare a deciziilor este centralizat în culturile cu DFP mare și descentralizat în cele cu DFP mică. Simbolismul statusului este relativ neimportant în țările cu scor mic la dimensiunea evocată, dar foarte important în cele cu scor mare al DFP. Referitor la stilul de conducere, stilul participativ este prezent pregnant doar în culturile cu DFP mică, în culturile cu DFP mare stilul de conducere predominant este autocrat sau paternalist. Relația șef – subaltern este mai formală, superiorii sunt mai greu accesibili, supervizarea și controlul sunt mai „aspre” în culturile cu DFP mare și mai puțin formală și bazată pe dezbateri și poziții de egalitate în culturile cu DFP redusă.

G. Hofstede (1980/2001) adaugă o serie de elemente de dinamică organizațională în funcție de *patternul* cultural. Rolul managerului este, conform abordării citate, de facilitator în culturile cu DFP mică și de expert în culturile cu DFP mare. Schimbarea sistemului este posibilă prin redistribuirea puterii în culturile cu DFP mică și detronarea celor de la conducere în cele cu DFP mare. Sentimentului de încredere în ceilalți este, de asemenea, diferit în cele două tipuri de culturi, subiecții individuali de la diferite niveluri ierarhice se simt mai puțin amenințați și mai pregătiți să aibă



încredere în oamenii obișnuiți, de „lîngă ei”, în societățile cu DFP mică, în timp ce în cele cu DFP mare pentru cei de la putere ceilalți sunt o amenințare și rareori se pot încrede în semenii. Referitor la armonie / conflict în relația putere – subordonați, în culturile cu DFP mică se manifestă o armonie latentă între cei de la putere și cei subordonați, spre deosebire de culturile cu DFP mare, în care se activează frecvent un conflict latent. Cooperarea între subordonați poate fi bazată pe solidaritate în culturile cu DFP mică, dar este dificil de obținut în cele cu DFP mare, datorită încrederii interpersonale scăzute, „fluidității” și caracterului tranzacțional ce caracterizează normele sociale.

### ***Masculinitate – feminitate (M/F)***

Dimensiunea se referă deopotrivă la măsura în care societățile încurajează sau descurajează modelul rolului masculin de realizare, control și putere, precum și felul în care culturile urmăresc realizarea scopurilor sinelui și promovarea competitivității.

Culturile masculine pun accentul pe comportamentul tipic masculin și pe diferențierea dintre sexe, iar valorile dominante sunt succesul, banii, competiția, performanța. Între rolurile de gen există diferențe vizibile: bărbații „trebuie” să fie asertivi, centrați pe câștigul material, iar femeile modeste, „la locul lor”, tandre și preocupate de calitatea vieții. Accentul este pus, în primul caz, pe echitate, competiție și performanță.

Culturile feminine, dimpotrivă, nu accentuează diferența dintre sexe, rolurile de gen sunt mai fluide și valorizează precumpănitor cooperarea în defavoarea competitivității, apreciind egalitatea între sexe, preocuparea pentru mediu, calitatea vieții și grija pentru cei slabi. Tonul dominant îl dau aici valori precum egalitate și solidaritate, modestia. O consecință importantă a valorii culturale de feminitate este aceea că furnizarea suportului emoțional este perceput ca o obligație pentru ambele sexe (Basabe *et al*, 2002, p. 106). Pentru G. Hofstede (1980/2001), feminitatea caracterizează societățile în care rolurile de gen se suprapun peste comportamentul implicit asumat de subiect, atât femeile cît și bărbații fiind modești, tandri și interesați de calitatea vieții interpersonale.

Simplificînd, în societățile masculine normele sociale sunt orientate spre sine, banii și valorile materiale sunt mai importante, iar omul „trăiește pentru a munci”, pe cînd în cele feminine, normele sociale sunt orientate spre relații, calitatea vieții și oamenii sunt mai importanți, iar omul „muncește pentru a trăi” (Yamamura, Satoh, Stedham, 2003).

În ceea ce privește politica și economia, culturile masculine se caracterizează prin prioritatea creșterii economice și rezolvarea conflictului prin intermediul forței. În culturile feminine prioritatea în economie o constituie protecția mediului, preocuparea rezolvării problemelor sociale, iar conflictul se rezolvă prin negociere.

De asemenea, în general religia joacă un rol simbolic vital și numai bărbații pot fi preoți în culturile masculine, în schimb religia joacă un rol social mai modest, iar preoți pot fi atât bărbați, cât și femei în culturile feminine.

În culturile masculine, în familie predomină, după cum era de așteptat, structura tradițională, fetele pot să se exteriorizeze prin lacrimi („au voie să plângă”), spre deosebire de băieți, care în schimb dețin „privilegiul” de „a se bate” (căci „fetele nu au voie”), iar la școală nereușita este privită ca un dezastru. În culturile feminine, în familie există o structură flexibilă, atât fetele cât și băieții pot să plângă, dar nu au voie să se bată, iar la școală nereușita este apreciată ca un accident (Hofstede, 1980/2001; Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010).

Cei doi parteneri au responsabilități similare în familie și casă în culturile feminine și, ca urmare, ambițiile privind cariera sunt libere, opțiunile fiind deschise pentru oricare dintre sexe, spre deosebire de culturile masculine în care responsabilitățile sunt bine împărțite, iar cariera este importantă în special pentru bărbați.

Un predictor neobișnuit pentru explicarea dinamicii acestei dimensiuni este clima, care se arată a fi, de obicei, caldă pentru culturile cu scor înalt și rece pentru culturile cu scor scăzut la dimensiunea masculinitate.

*În școală*, efectele dimensiunii masculinitate - feminitate se observă în legătură cu următoarele elemente (Hofstede, 1986): tipul de comportament, alegerea materiilor de studiu, reperul pentru evaluarea elevului, modul în care este lăudat elevul, modul în care se face aprecierea calităților elevului, eșecului și modul de aplicare a pedepselor. În culturile feminine elevii încearcă să se comporte modest și practică solidaritatea și cooperarea, în schimb în culturile masculine încearcă să se impună, să iasă în evidență și preferă concurența reciprocă. Alegerea materiilor de studiu în culturile feminine se bazează pe interesele intrinseci, iar bărbații pot alege și materii considerate tradițional feminine, în culturile masculine alegerea se pliază pe oportunitățile ce țin de carieră, iar bărbații evită materiile considerate tradițional feminine. Profesorul folosește ca normă și ca reper elevul mediu în culturile feminine și elevul cel mai bun în cele masculine, iar sistemul recompensează mai ales adaptarea socială în societatea feminină și mai ales performanțele academice remarcabile în cele masculine. Profesorul evită lauda directă, publică, în culturile feminine, în timp ce în

culturile masculine profesorul laudă deschis elevii buni. În societățile feminine elevii apreciază profesorii pentru prietenia pe care le-o oferă, iar în societățile masculine pentru imaginea pe care o creează. Eșecul școlar este un accident relativ minor în societățile feminine, dar are influență majoră asupra imaginii de sine în culturile masculine. Pedepsa corporală este vehement respinsă în culturile feminine, în timp ce în culturile masculine este uneori considerată salutară.

*La nivel organizațional*, diferențe privind dimensiunea masculinitate – feminitate, după Hofstede (1981/2001) sunt legate de: tipul de management, modul de rezolvare al conflictului, recompensele valorizate, rețeaua de lucru, interacțiunea interpersonală, motivația de bază. Astfel, tipul de management este mai mult intuitiv, cu preocupare pentru consens în culturile feminine, și mai mult asertiv și autoritar în culturile masculine. Rezolvarea conflictului se realizează prin negociere și compromis în culturile feminine și prin luptă și agresivitate în cele masculine. Recompensele valorizate sunt calitatea vieții în culturile feminine și performanța în culturile masculine, după cum sunt preferate salariul mare în culturile masculine și timpul liber în culturile feminine. Rețeaua de lucru și interacțiunea interpersonală sunt mai importante pentru menținerea relațiilor în culturile feminine și pentru realizarea sarcinii în culturile masculine. Motivația de bază este de a servi pentru ceilalți în culturile feminine, pe când în culturile masculine motivația de bază o constituie ambiția și realizarea personală. Diferențe de retribuție între sexe sunt mai mari, iar femeile au acces mai greu în posturi manageriale în culturile masculine, în timp ce diferențele salariale sunt mai reduse între sexe și există mai multe femei implicate în management în culturile feminine.

La nivel organizațional, după Yamamura, Satoh și Stedham (2003), M/F influențează: motivația, semnificația și importanța muncii, perceperea stresului ocupațional. În culturile masculine sunt importante și se constituie în factori motivaționali următoarele elemente: câștigul material, avansarea în ierarhie și poziția în companie, în schimb în culturile feminine au o pondere mai înemnată calitatea vieții și relațiile interumane. Munca devine componenta centrală a vieții în culturile masculine, dar are un rol secundar în culturile feminine, și, totodată, stresul ocupațional este trăit mai intens în culturile masculine.

### ***Evitarea incertitudinii (EI)***

Dimensiunea evocată se referă la măsura în care culturile resimt ca amenințătoare situațiile ambigue și nesigure și încearcă să le evite prin stabilirea mai

multor structuri și reguli, definind implicit nivelul de toleranță al nesiguranței și ambiguității în cadrul societății. Un scor mare la această dimensiune caracterizează culturile care au o toleranță scăzută pentru schimbarea socială și instituțională. Această intoleranță creează o societate orientată de reguli reunite în legi, coduri și regulamente stricte pentru a reduce nesiguranța (Basabe *et al*, 2002, p. 106). Societățile care au un scor ridicat la EI preferă mai mult situațiile structurate decât cele nestructurate, cele în care au direcții precise de orientare a comportamentului (Smith, Dugan, 1996, p. 232) și încearcă să reducă nesiguranța prin adoptarea unor reguli stricte și numeroase, precum și prin implementarea unor ritualuri specifice (de exemplu, planificarea detaliată).

Un scor diminuat caracterizează culturile mai puțin preocupate și afectate de nesiguranță și ambiguitate și cu mai mare toleranță pentru diversitatea de opinii. O astfel de societate este mai puțin orientată spre reguli, mai pregătită să accepte schimbări și își asumă riscuri mai numeroase și mai mari.

Predictori specifici ai varianței dimensiunii sunt: clima (tropicală și subtropicală pentru culturile cu scor înalt și moderată până la rece, pentru culturile cu scor scăzut la dimensiunea evitarea incertitudinii), economia (dezvoltare redusă sau economie în schimbare pentru culturile cu scor ridicat, și economie înalt dezvoltată și stabilă pentru cele cu scor scăzut) și cadrul legislativ (extensiv pentru cele cu scor înalt, respectiv mai puțin organizat pentru cele cu scor scăzut).

Culturile cu scor ridicat tind să dezvolte mai multe reguli pentru a controla comportamentul social, pe când cele cu scor scăzut au nevoie numai de puține reguli.

În școală, efectele dimensiunii evitarea incertitudinii (EI) se exercită, după G. Hofstede (1986), asupra următoarelor registre: stilul de învățare, limbajul profesorilor, recunoașterea propriilor limite, modul de exprimare al emoțiilor și al dezacordului cu profesorul, implicarea părinților. Astfel, în societățile cu EI mică, elevii se simt confortabil în situații de învățare nestructurate, cu obiective vagi, limite largi, fără programare în timp, spre deosebire de cei din societățile cu EI puternică, care preferă situațiile de învățare structurate, obiectivele precise, îndrumările detaliate, programarea strictă. Recunoașterea propriilor limite este diferită, în culturile cu EI slabă, iar profesorilor le este permis să spună „nu știu”, în timp ce în culturile cu EI puternică se așteaptă ca profesorii să aibă răspuns la „toate întrebările”. Profesorii utilizează limbajul simplu, comun, în societățile cu EI scăzută, și limbajul academic, în societățile cu EI mare. Sunt recompensate abordările inovatoare în rezolvarea problemelor în culturile cu EI scăzută, și precizia în rezolvarea problemelor în culturile cu EI mare. În domeniul exprimării emoțiilor, se așteaptă de la profesori și de

la studenți să-și tempereze emoțiile în culturile cu EI mică și le este permis să și le exprime în culturile cu EI mare, după cum, în privința exprimării dezacordului cu profesorii, gestul interpersonal evocat este considerat stimulat în culturile cu EI slabă, dar este privit ca un atac la persoană în culturile cu EI puternică. Dascălii țin cont de ideile părinților în culturile naționale cu EI scăzută, dar în cele cu EI mare se consideră „experți”, și, în consecință, „nu au ce să învețe” de la părinți, iar părinții „sunt de acord” asupra acestei calificări a situației.

Implicațiile la *nivel organizațional*, după Hofstede (1980, *apud* Royer, Velden, 2002) se observă în relație cu: scopurile organizației, competiția, sistemul bugetar, sistemul de control, asumarea riscului, comportamentul agresiv, rezolvarea conflictului și perceperea stresului la locul de muncă. Scopurile organizației sunt considerate repere orientative pentru societățile cu nivel de EI redus, în timp ce pentru culturile cu scor mare la dimensiunea EI planurile corporației trebuie urmate în detaliu. Competiția este considerată avantajoasă în culturile cu EI scăzută și nefavorabilă în celelalte. Sistemul bugetar este flexibil în culturile cu EI slabă, dar inflexibil în culturile EI puternică. La fel, sistemul de control este lax, relaxat în culturile cu EI scăzută, dar rigid, strâns în cele cu EI crescută. Riscul este asumat în culturile cu EI modestă, dar evitat în culturile cu EI puternică. Agresivitatea este evitată sau neacceptată în culturile cu EI scăzută, în timp ce comportamentul agresiv orientat față de propria persoană și față de alții este acceptat în culturile cu EI mare. Conflictul și concurența în culturile cu EI modestă se pot păstra la un nivel al *fair-play*-ului și sunt, de obicei, constructive, dar în culturile cu EI sporită, conflictul poate degenera în agresiune explicită, și, ca urmare, ar trebui evitat. Stresul la locul de muncă este perceput în măsură mai mare în culturile cu un indice EI mai crescut.

La nivel organizațional, după Yamamura, Satoh și Stedham (2003), EI influențează calificarea schimbării. Astfel, în culturile naționale cu EI crescută se valorizează vechimea la locul de muncă și loialitatea față de companie, în schimb în culturile cu EI scăzută angajații nu percep schimbarea ca pe o amenințare, ci ca pe o oportunitate, iar locurile de muncă în sine sunt mai puțin formalizate, cu un număr de reguli mai redus, dar mai strict respectate decât în culturile naționale cu EI ridicată.

### ***Orientarea pe termen lung – orientarea pe termen scurt (OTL/S)***

Dimensiunea OTL/S se referă la modul în care subiecții își distribuie angajamentul pe termen lung și se raportează la tradiție. Rezultat al muncii în colaborare cu M. H. Bond (1993), OTL/S are menirea de a explica dezvoltarea

economică rapidă din multe țări asiatice, evocînd promovarea selectivă a unui set particular de etici găsite în învățăturile confucianiste. Aceste învățături reunesc valori precum cumpătarea, chibzuința, perseverența, sentimentul de rușine și respectarea ierarhiei.

O orientare pe termen lung se caracterizează, așadar, prin prescrierea valorilor de angajament pe timp îndelungat și respect pentru tradiție. Acest lucru este gîndit pentru a susține o etică a muncii angajantă influentă, în care recompensele pe termen lung sunt așteptate ca rezultat al muncii și efortului „de astăzi”. Afacerile într-o societate caracterizată printr-o orientare pe termen lung iau mult timp ca să se dezvolte.

Dimpotrivă, o orientare pe termen scurt caracterizează culturile care nu încurajează devotamentul față de organizație pe termen lung și orientarea spre tradiție. În aceste culturi, schimbarea poate apărea mai rapid, iar tradiția și angajamentul pe termen lung nu devin un impediment în calea schimbării.

## CAPITOLUL NR. 9 Studiul interdisciplinar al valorilor sociale

### Definiri alternative ale valorilor

Sistematizările furnizate asupra teoriilor valorilor în general, precum și asupra resurselor teoretice și operaționale proprii valorilor sociale, în particular, joacă un rol de prim plan în înțelegerea mecanismelor psihologiei interculturale, iar o serie de sinteze prealabile care ne vor ordona sistematizările subliniau cu putere rolul decisiv al valorilor sociale în combustia identitară din societăți multiculturale (Rogobete, 2002, 2003; Gavreliuc, Rogobete, Vochin-Bartl, 2006).

Abordarea conceptului de valoare cu cel mai înalt grad de generalizare a fost cea a lui Woodruff, Diverta (*apud* Van Deth, Scarbrough, 1998, p. 23), care apreciau că valoarea este “o condiție generalizată a trăirii (viețuirii) pe care individul o consideră ca avînd un efect important asupra stării lui de bine psihologic”. Într-un mod analog, Nye (*ibidem*, p. 24) susține că valoarea reprezintă “un nivel înalt de abstractizare, care cuprinde o mare categorie de obiecte, sentimente și/sau experiențe”.

În psihologie, termenul de valoare este utilizat adesea pentru a desemna o modalitate de orientare selectivă care este corelată cu nivelul individual al preferințelor, motivațiilor, nevoilor și atitudinilor (Rohan, 2000, p.14). În domeniul sociologiei, valoarea este un concept social reprezentînd norme, obiceiuri, ideologii și convenții. De multe ori, conceptul de valoare a fost dizolvat în cel de normă și atitudine, acestea fiind mai ușor de operaționalizat. Spre deosebire însă de normele sociale, valorile sunt prescrieri mai generale ale modului de comportament.

O încercare de a clarifica relația dintre valori și comportament a venit din partea lui K. Lewin, care a considerat că valorile influențează comportamentul, dar nu au caracterul unui scop sau ideal (Lewin, 1952, p. 41). Individul nu încearcă să atingă valoarea de *dreptate*, de exemplu, ci *dreptatea* îi ghidează comportamentul. Ceea ce Lewin vrea să accentueze este faptul că valorile pot induce sau determina scopurile, însă nu reprezintă scopuri în sine. Pe de altă parte, deși aceste concepte sunt distincte, Lewin le-a considerat ca reprezentînd constructe care dobîndesc o dimensiune psihologică.

Un element important adus în încercarea de a defini valorile a fost conceptul de *dezirabilitate*, utilizat în acest context prima oară de Kluckhohn (1951), care a descris valoarea ca o concepție a „ceea ce este de dorit în viață”, caracteristică a unui

individ sau a unui grup, ce influențează decisiv selectarea unui anumit pattern de comportament dintre cele deja existente la nivel individual (Kluckhohn 1951, p. 395). Rokeach (1968) a adus în discuție conceptul de *credință* (*belief*), care este puternic înrădăcinat în ideea că o anumită conduită sau mod de existență este de preferat din punct de vedere social sau personal, în comparație cu o conduită opusă.

În termeni asemănători celor propuși de Kluckhohn, S. Schwartz (1994, p. 21) a definit valorile ca “idealuri trans-situaționale, dezirabile social, de importanță variabilă, care acționează ca principii călăuzitoare în viața unei persoane sau a unei entități sociale”.

Un alt gen de conceptualizare se referă la definirea valorilor din perspectiva trăsăturilor de personalitate. Conform acestei abordări, anumite trăsături de personalitate determină individul să aspire spre anumite valori. Bunăoară, o personalitate autoritară va fi autoritară în toate domeniile ei, iar anxietatea ca trăsătură de personalitate va determina subiectul individual să adopte valori conservatoare, care să-i confere siguranță. Van Deth, Scarbrough (1998, p. 34) aprecia că acest tip de conceptualizare reprezintă o supraindividualizare a conceptului de valoare și o abordare reduționistă a valorilor. În primul rând, domeniul axiologic este foarte variat, iar definirea și esența valorilor nu depind exclusiv de caracteristicile personale ale indivizilor. În al doilea rând, dacă susținem că valorile au un rol important în structurarea și formarea personalității prin internalizarea lor la nivelul atitudinilor și comportamentelor, nu mai putem afirma că trăsăturile de personalitate determină valorile, deoarece am avansa un argument circular.

Dilemele care apar în definirea conceptului de valoare rezultă din modul în care sunt constituite aceste definiții. Majoritatea definițiilor conțin elemente funcționale, valoarea fiind definită prin intermediul funcției pe care o îndeplinește. De exemplu, Kluckhohn se referă în definiția sa la funcția valorii de a alege o anumită alternativă de comportament. O astfel de interpretare funcționalistă a conceptului de valoare, argumentează Van Deth, Scarbrough (1998, p. 27) ne poate conduce spre inferențe tautologice. Altfel spus, nu mai putem utiliza valorile pentru a explica selectarea anumitor alternative de comportament, dacă valorile sunt definite exact prin intermediul acestor termeni. Pe de altă parte, conceptul de dezirabilitate generează o anumită circularitate definiției, în sensul că *ceva* este valoare pentru că este dezirabil sau este dezirabil pentru că este valoare. În același mod, valorile determină anumite trăsături de personalitate sau caracteristicile de personalitate determină preferința pentru anumite valori? Prin urmare, atâta timp cât conceptul de valoare nu există



independent de dorințele, motivațiile și preferințele individului, atunci introducerea acestor elemente în definiție conduce la o inferență circulară.

Toate încercările evocate de a defini valoarea ne-au creat mai de grabă o imagine care, în sens simbolic, întreține ambiguitatea căutării a *ceva* căruia îi vedem efectele, îi cunoaștem funcțiile, observăm că funcționează, însă cu toate acestea ne „învîrte” într-un cerc vicios atunci când încercăm să-l cuprindem noțional. Probabil acestea au fost unele dintre elementele care au stat la baza confuziei în problematica valorilor, iar dilemele de definire au fost bine surprinse și totodată clarificate în evaluarea lui Scholl-Schaaf (*apud* Van Deth, Scharbourgh 1998, p. 28): “Conceptul de valoare este într-adevăr un termen fundamental care nu poate fi definit în sensul strict al unei definiții nominale. Cu toate acestea, e posibil să descriem ce semnifică valoarea și să identificăm relațiile care au loc în interiorul cadrului care ne oferă aceste semnificații.”

Prin urmare, conceptul de valoare iese din sfera definițiilor uzuale, neputînd fi descris sub forma unui fapt direct observabil. Ceea ce putem observa nemijlocit este comportamentul individului, care este influențat de sistemul de valori, însă comportamentul lui nu poate modifica accepțiunea unei valori. De exemplu, demnitatea ființei umane va rămîne o valoare, indiferent dacă individul aderă sau nu la această valoare. Ideologia comunistă și nazistă, care au distrus demnitatea (și chiar viața!) multor oameni, nu au reușit să anihileze demnitatea vieții umane ca valoare fundamentală. O valoare nu dispare prin infirmarea ei la nivelul comportamentului social. Ceea ce se modifică este locul acelei valori în ierarhia sistemului social de valori.

Mai mult decît atît, individul poate declara că este călăuzit în viață de anumite valori, însă uneori decide să aleagă să nu se comporte conform acestora. Așadar, valorile călăuzitoare sunt elemente pe care nu le putem controla sau surprinde cu ușurință în registru empiric. Cu toate acestea, putem descrie ce semnificație are „valoarea” și care sunt relațiile dintre valori și elementele semnificatoare.

În acest sens, contribuția lui van Deth și Scarbrough în definirea conceptului titular a fost apreciată într-un mod deosebit de către cercetătorii din domeniu. Contribuția nu este neapărat inovatoare în sensul descoperirii unor elemente aparte în definirea valorilor. Cu toate acestea, noutatea constă în prezentarea conceptului de valoare într-o formă sistematizată, unificată, cu fațete multiple, care însă integrează conceptele prezentate de ceilalți cercetători de-a lungul anilor.

În concepția celor doi autori valorile reprezintă concepte ale dezirabilității umane care nu sunt direct observabile, dar devin evidente în discursul moral și sunt

relevante pentru formularea atitudinilor (van Deth, Scarbrough, 1998, p. 46). Valorile sunt utilizate în scopuri euristice, ele reprezentând constructe ipotetice ce influențează comportamentul.

Așadar, conceptul de valoare nu poate fi înțeles în absența unui spațiu moral, valorile fiind elementele prin care oamenii încearcă să dea un sens gândirii și comportamentului lor. Fără anumite repere morale, e dificil să definim „binele” și „răul” sau să stabilim limitele pentru ce este corect și ce este greșit. Cum putem ști că ceea ce este dezirabil social este bine și corect? Aceste aspecte le vom aborda însă în capitolul următor, parcurgând elementele componente care să ne îngăduie să definim valorile, și anume: universul moral al valorilor, relația dintre valori, atitudini și comportamente, precum și evaluarea valorilor ca model euristic de orientare al individului în societate.

### **Registrul moral al valorilor**

Întreaga discuție despre valori nu ar avea sens în afara subiectului uman care încercă să se orienteze și să înțeleagă realitatea în care trăiește. Problematika valorilor și a ființei umane trebuie abordate ținând cont de strânsa relație reciprocă, ambele entități aparținând aceluiași spațiu moral al întrebărilor referitoare la sensul existenței.

Procesul de formare a sistemului de valori se desfășoară concomitent cu procesul de definire a identității individului (Gavreliuc 2002a, p. 324). Pe parcursul unui asemenea demers, individul începe să-și pună problema *sensului* propriei existențe, a elementelor care stau la baza deciziilor sale, a ceea ce iubește și a ceea ce respinge. În tot acest periplu, subiectul uman nu este singur, ci în continuă interacțiune cu *celălalt*, percepțiile lui fiind mereu validate sau infirmate de cei cu care intră în contact (Jenkins, 2000, pp. 6-15). Pe măsură ce reflectă și își clarifică dilemele identitare, persoana capătă o mai mare claritate a „cine este ea” în acest *univers moral al distincțiilor calitative*, așa cum îl numește Charles Taylor (1998, pp. 28-30). Spre exemplu, o persoană „este” corectă și onestă pentru că alege să spună adevărul și să nu accepte compromisul. Observăm o relație clară între valorile declarate și identitatea construită, pe baza concordanței dintre comportament și valorile declarate. Mai mult decât atât, Chazan (1998, p. 9) argumentează importanța unui *sine moral*, care nu este rezultatul unor raționamente referitoare la motivațiile, credințele și aspirațiile cuiva, ci este determinat de niște limite interne care sunt diferite de limitele intelectuale sau sociale. Autoarea își susține afirmația argumentând că natura umană este puternic orientată spre ceea ce este „nobil” și „bun”, „corect” și

„drept”, acestea fiind elemente integrante ale „capacității de a fi uman”. Ele nu sunt aspecte care se învață, ci sunt înscrise în sinele moral al fiecărei persoane.

Taylor (1998, p. 28) aduce în discuție noțiunea de *orizont moral* sau *cadru* (*framework*), care reprezintă legătura esențială între identitatea de sine, și un anumit tip de orientare în spațiul moral. Pierderea acestui cadru determină o formă acută de dezorientare, ce se reflectă atât în planul valorilor, cât și al definirii identității de sine. O asemenea dezorientare se manifestă printr-o incoerență a sistemului de valori și o incongruență în ce privește gândirea și comportamentul individului. În domeniul identității, dezorientarea este cunoscută sub denumirea de *criză de identitate*, ce poate fi resimțită nu numai la nivel individual, ci și social, dacă dezorientarea devine un fenomen extins. Astfel, ne putem explica unele din marile probleme ale zilelor noastre: lipsa scopului, trăirea pierderii identității, sentimentul de gol interior, de platitudine și diminuarea stimei de sine. Fără a fi singura cauză, asemenea fenomene apar în viața unor societăți care trec prin schimbări profunde din punct de vedere socio-politic și economic, cazul României de după anul 1989 fiind edificator.

Kallos și Roth (1968, p. 58), continuând ideile lui Lotze, au elaborat mai multe principii ce stau la baza definiției valorii, două dintre ele fiind relevante pentru discuția noastră:

1. Valorile sunt produse de oameni, sfera lor nu iese din câmpul existenței și activității omenești;
2. Valorile create de societate sunt prin conținutul lor „obiective”.

Din ceea ce susțin cei doi autori rezultă că omul este acela care creează valorile și tot el este cel care dă sens și semnificație acestor concepte prin activitatea lor. În contradicție cu aceste afirmații care, după cum am văzut deja în capitolul anterior, se constituie într-un tip de argument circular, Taylor (1998, p. 31) susținea că e imposibil să ne imaginăm un stadiu al vieții în care oamenii, ajungând la concluzia că sunt ființe spirituale, au trebuit să inventeze un sens pentru „corect” / „incorect” sau „bine” / „rău”. În viziunea sa, dimpotrivă, subiectul uman nu trebuie să inventeze „binele”, acesta deja există și aparține unui spațiu care îl valorizează din plin, care există înaintea deciziei umane și în afara schimbărilor culturale. Acest spațiu conferă semnificație valorilor și asigură *o viață cu sens* individului, aflat continuu în căutarea împlinirii vieții, indiferent de modul în care fiecare își înțelege împlinirea.

Prin întrebările pe care le-au adresat, atât Taylor cât și Cazan (1998, pp.10-11), au urmărit deplasarea către o accepțiune diferită a moralității. Cei doi autori au fundamente comune, ambii argumentând din perspectiva hegeliană, ideea conform căreia semnificația ființei umane poate fi găsită în moralitate. Taylor (1998, p. 3) a

acuzat filosofia morală contemporană de a fi oferit “o perspectivă trunchiată a moralității, cu un sens îngust”, concentrându-se mai mult pe ceea “ce este corect a face”, decât pe ceea “ce este bine a fi”, accentuând mai mult obligația, decât natura binelui și funcționalitatea, mai mult decât ontologia. În concepția lui, ființa umană nu este un obiect de studiu, ci o ființă morală și spirituală care posedă *intuiții* spirituale și morale. Aceste intuiții sunt universale, adânci și puternice, încât am putea gândi că sunt înrădăcinate în instinct. Cu toate acestea, intuițiile morale nu sunt simple reacții activate sub influența unor stimuli externi, ci conțin în mod implicit sau explicit afirmații importante cu privire la natura și statutul ființei umane. Binele, identitatea, valorile sunt realități care se cuvin descoperite în cadrul mai larg al existenței; ele nu sunt sisteme construite aleator. Această afirmație ne obligă la a analiza în continuare legătura dintre valori, atitudini și comportament.

### **Relația dintre valori, atitudini și comportament**

În paginile din urmă am încercat în mod deliberat să diferențiem valorile de alte constructe conexe și să surprindem ceea ce este specific conceptului de valoare. Pe măsură ce ne-am confruntat cu mai multe impasuri epistemologice, am realizat că este inutil să continuăm căutarea unei definiții nominale a conceptului de valoare. Orice definiție va conține în cele din urmă elemente circulare, de vreme ce trebuie să introducem aceste elemente în argumentele noastre pentru a defini semnificația valorii.

În aceste condiții, conceptul de valoare va fi descris în următorii termeni: valorile sunt categorii apriorice, de natură non-empirică, având fundamente morale care operează în registrul dezirabilului. Deoarece valorile nu pot fi observate direct, ne vom orienta atenția spre studierea relației dintre valori, atitudini și comportament.

În cadrul problematicii valorilor, relația dintre valoare și atitudine a fost cea mai controversată, în primul rând datorită elementelor care stau la baza conceptualizării celor doi termeni. Meg Rohan (2000, p. 5), pentru a diferenția noțiunile, a propus următoarea distincție: atitudinile se referă la evaluări ale unor entități specifice, pe când valorile sunt principii trans situaționale abstracte. Într-adevăr, atitudinile se consideră a fi constituite din elemente cognitive, evaluative și comportamentale, care presupun mai multe operații și stadii de elaborare. Elementele comportamentale, susține Van Deth, Scarbrough (1998, pp. 30-32), trebuie înțelese ca predispoziții de a acționa și nu ca acțiuni în sine, utilizând această distincție pentru a le delimita de comportament.

În perspectiva lui Thurstone (*apud* Van Deth, Scarbrough, 1998, p. 31) atitudinea denotă “suma totală a înclinațiilor, sentimentelor, preconcepțiilor, ideilor, temerilor, prejudecăților și convingerilor referitoare la un subiect specific”. De asemenea și alți cercetători au utilizat termenul de atitudine pentru a desemna un anumit tip de orientare a individului spre un obiect specific. Dukes (*ibidem*, p. 32) a descris trei moduri de abordare pentru analizarea relației dintre valori și atitudini:

1. Valorile și atitudinile ca stimul-răspuns;
2. Valorile și atitudinile ca dezirabilitate și dorință individuală;
3. Valorile ca și concept mai general decât atitudinile.

Prima abordare se referă la distincția dintre nivelul social și cel individual în ce privește mecanismul de formare a valorilor. Potrivit acestei perspective, indivizii observă valoarea care reprezintă stimulul în interacțiune, iar reacția lor la acest stimul va fi materializată în atitudinea lor ca răspuns la stimulul-valoare. Acest tip de raționament induce o dihotomie în cadrul relației valori - atitudine, aspect care vine în contradicție cu presuposițiile care stau la baza acestei relații. Stimulul și răspunsul sunt două noțiuni total diferite, mai ales prin natura lor, pe când valorile și atitudinile au foarte multe elemente comune.

Al doilea tip de abordare a fost deja dezbătut în capitolul precedent, noțiunea de dezirabilitate inducând un raționament circular în cadrul relației valori-atitudini.

A treia abordare ne permite să conceptualizăm valorile nu ca stimuli, ci ca orientări fundamentale importante, care ne informează în procesul de formare a atitudinilor. Prin urmare, valorile, spre deosebire de atitudini, au o natură criterială, atitudinea reprezentând poziția subiectivă față de acest criteriu general. Atitudinea devine astfel un „ecou” interior al valorii, o raportare personală față de un standard care este luat drept reper de orientare. Prin urmare, valorile și atitudinile formează un întreg cunoscut sub numele de sistem atitudinal-valoric.

După ce am examinat impactul valorilor asupra atitudinilor, să analizăm în cele ce urmează relația inversă. Această influență se manifestă în două registre. În primul rând, la nivel individual, atitudinile influențează valorile prin modul în care indivizii învață din propria lor interacțiune cu reperele transituționale care îi ghidează în viață. În al doilea rând, la nivel de grup, valorile sunt influențate de atitudinile celorlalți oameni prin interacțiunile care au loc în cadrul relațiilor sociale.

Această relație reciprocă între valori și atitudini ne conduce spre noțiunea de “schimbare a valorilor”, potrivit căreia valorile se modifică pe măsură ce atitudinile se schimbă, iar la rândul lor atitudinile se preschimbă dacă valorile cunosc o dinamică specifică.

În analiza relației dintre valori și comportament, vom lua în considerare accepțiunea valorii propusă de C. Kluckhohn, precum și cea propusă de M. Rokeach. Pentru Kluckhohn (*apud* Rohan 2000, p. 3), valorile sunt concepte care influențează “selectarea unor moduri, modele sau scopuri ultime în vederea acțiunii”, iar pentru Rokeach (*ibidem*, p. 6), valorile se referă la “un mod specific de conduită sau la un scop final al existenței”. Primele sunt considerate valori instrumentale, iar celelalte - valori finalități, ambele tipuri fiind considerate a avea o importanță deosebită în determinarea unui anumit comportament. Cu toate acestea, valorile nu pot prescrie un comportament specific în mod absolut. Pentru ca valoarea “să vadă lumina zilei, individul trebuie să se confrunte cu multe întrebări de genul: “ce trebuie să fac în acest context?” și “ce decizie trebuie să iau acum pentru a fi în concordanță cu valorile mele?”. Probabil, acest proces nu este întotdeauna atât de explicit, sau subiectul individual nu este mereu conștient de valorile în baza cărora ia decizii. El pur și simplu urmărește să fie în concordanță cu *ceea ce simte* la *acel* moment că este „bine”. O asemenea concluzie implică un proces de selectare a unor modele dintre cele deja existente, proces care se bazează pe o serie de evaluări, judecăți și decizii, individul fiind puternic implicat în cântărirea noțiunilor de „bine” și „rău”.

Pe de altă parte, însă, oamenii nu acționează întotdeauna din perspectiva opțiunilor valorice. Angajările umane au, de cele mai multe ori, determinări multiple. Pe lângă determinările valorice, la baza unei acțiuni pot sta anumite nevoi, trebuințe și interese. Întrebarea care se pune este cine deține supremația comportamentului nostru? Cu alte cuvinte, este sistemul nostru de valori atât de coerent încât valorile internalizate orientează și formează personalitatea, determinându-ne preferințele, dorințele și trebuințele? Sau de cele mai multe ori, acțiunile sunt determinate de nevoi și interese care intră în conflict chiar cu sistemul de valori pe care îl declarăm? Răspunsul la aceste întrebări este negreșit unul complex, deoarece nu poate fi articulat dintr-o perspectivă generală și impersonală, fără a lua în considerare situația specifică în care se află individul la momentul respectiv. Să reținem, dincolo de aspectele contradictorii anterioare, unanimitatea cercetătorilor din registrul psihologiei sociale în a decide că valorile constituie cel mai consistent predictor al structurării atitudinilor și comportamentelor. De aici rezultă importanța majoră a studierii valorilor sociale, ca *pattern* fundamental ce configurează registrul subiectivității sociale. Fără deslușirea acestui registru, o autentică cunoaștere a „realității sociale obiective”, cu tot spectrul comportamental variat care îi dă viață, devine imposibilă.

În finalul acestui capitol dorim să reliefăm câteva concluzii referitoare la relația dintre valori, atitudini și comportament. Așadar, direcția de influență în cadrul relației valori - atitudini este reciprocă. De asemenea, valorile pot fi utilizate și în alte moduri decât acela de a influența atitudinile. Iar pentru a completa relația acestora cu comportamentul, dacă atitudinea este premergătoare comportamentului, atunci putem considera că valorile devin manifeste în comportament prin contribuția pe care o au la formularea atitudinilor.

### **Valorile ca model euristic de orientare al personalității**

Pornind de la cadrul general în care individul înțelege și se raportează la realitate, Van Deth, Scharbrough (1998, p. 38) au încercat să clarifice modul în care utilizăm conceptul de valoare. Deoarece s-a considerat că valoarea este un concept aprioric și ne-observabil în mod direct, nu se poate utiliza acest concept în mod empiric. Prin urmare, consideră autorii, modul de abordare a relației valori-atitudini va fi unul *euristic* și nu empiric. Astfel, conceptul de *orientare valorică* va reprezenta mijlocul euristic prin care vom putea explica atitudinile. Individul are tendința, în unele situații, de a rezolva sarcina într-un mod cât mai simplu și mai rapid, chiar dacă nu posedă informații suficiente despre modul de rezolvare a sarcinii respective (de exemplu, acțiunea de votare a unor partide politice). De aceea, se presupune că subiectul acționează și ia decizii pe baza unor concepte care conferă coerență atitudinii și comportamentului său în acel moment, acele concepte fiind valorile. Modelul euristic de abordare a valorilor are ca implicație faptul că indivizii pot atribui semnificații diferite valorilor în interacțiunea lor cu realitatea. Fiecare individ are un anumit mod de a privi realitatea, o grilă de lectură a realității (Dafinoiu, 2001, pp. 35-48) iar valorile, și mai ales ierarhia lor în sistemul de valori, ocupă un loc central în structura cognitivă a atitudinilor și credințelor individului. Deoarece am evocat deja anumiți termeni insuficient lămuriiți, vom analiza în cele ce urmează, modul în care se formează conceptele de orientare valorică, tipuri de valori și sistem de valori în procesul de socializare.

### **Formarea valorilor în procesul de socializare**

Evoluția pe care o urmează procesul de formare a sistemului personal de valori se împletește cu "trajectoriile" altor concepte cu care interacționează în mod dinamic și se influențează reciproc. În literatura de specialitate din România există deja în

prezent o serie de referințe importante (Iluț, 2001, 2004, 2009), care pot ghida cunoașterea temei. Scrisă dincolo de canonul abordărilor strict psihologizante, volumul bilanț al lui P. Iluț, *Valori, atitudini și comportamente sociale. Teme actuale de psihosociologie* (2004), reprezintă un reper semnificativ, care analizează pe larg dinamica relației dintre valori, atitudini și comportament, evidențiind rolul de prim plan al fundalului axiologic în metabolismul social. În cadrul acestui excurs teoretic, universitarul clujean dezvoltă și nuanțează multe din temele enunțate în cartea coordonată de I. Radu (1994), care a jucat un rol decisiv în afirmarea psihologiei sociale de la noi.

În acest sens, P. Iluț (2001, p. 41) considera că orientarea valorică are un rol fundamental în formarea și ghidarea personalității. De asemenea, orientarea valorică este în legătură cu conceptul de morală. Pentru a explica interacțiunea dintre aceste concepte, P. Iluț afirma că: “Ontogeneza moralei și axiologiei sinelui, concepția despre ceea ce este demn de urmat în viață, despre just și injust, despre bine și rău, adică orientarea axiologică - în centrul căreia se situează morala - constituie axul fundamental al sinelui (*ibidem*).”

Cu toate acestea, ontogeneza orientării valorice nu se suprapune în întregime cu ontogeneza moralei. Sistemul personal de valori nu cuprinde numai valori morale, ci și valori sociale, politice, estetice, religioase, acestea fiind de fapt tipuri de valori, care la rândul lor cuprind mai multe valori reprezentative. Totodată, tipurile de valori se organizează sub forma unei ierarhii în cadrul sistemului personal de valori, în funcție de importanța pe care valoarea respectivă o are pentru viața subiectului. Pe măsură ce aceste valori se internalizează la nivelul personalității individului, ele devin evidente și în comportamentul acestuia, adică vom observa o mai mare coerență între valori, atitudini și comportament.

Cadrul de formare a orientării valorice și implicit a sistemului de valori este procesul de socializare, în care copilul și mai apoi adultul achiziționează cunoștințe, deprinderi, atitudini și comportamente. În acest sens, Iluț (2001, p. 43) aprecia că începutul organizării unui sistem de valori debutează odată cu intrarea în preadolescență (12-13 ani), căpătând coerență și o anumită stabilitate spre sfârșitul adolescenței și începutul tinereții. Cu toate acestea, sistemul de valori rămîne deschis modificărilor și transformărilor care apar de-a lungul vieții individului, valorile devenind, prin internalizare, componente structurale ale personalității individului.

Sistemul de orientare a personalității, deși include mai multe elemente componente, se structurează totuși în jurul axei atitudini-valori. R. Linton (*apud* Dumitru 2000, p. 140) afirma că atitudinile și valorile interiorizate alcătuiesc un



sistem care odată format în individ, “acționează automat și în cea mai mare parte la un nivel subconștient”. Astfel orientarea personalității dobândește o anumită consistență și stabilitate, conducând la constituirea unor tipologii de personalitate.

Revenind la procesul de formare a sistemului de valori, se poate considera că perioada dinaintea preadolescenței ar putea fi numită perioada preaxiologică. În procesul de socializare primară, interiorizarea lumii sociale se realizează prin persoanele semnificative pentru copil (de exemplu, părinții). Astfel, pentru personalitatea în formare a copilului, realitatea obiectivă apare filtrată prin statutul socio-economic și profilul valoric al persoanelor semnificative (Iluț, 2001, p. 45).

Odată cu debutul socializării secundare (școlarizarea), copilul intră în interacțiune cu cerințele, informațiile și valorile diferitelor instituții. Deși acestea sunt și ele mediate de persoane relevante, individul poate exercita un oarecare control asupra lor, putînd să renunțe la unele în vederea menținerii stimei de sine (Iluț 2001, p. 47). Acesta este stadiul în care adolescentul trece treptat de la gîndirea concretă la cea abstractă, nuanțată de întrebări referitoare la sensul unor practici, norme și valori sociale. Pe o asemenea cale, subiectul urmărește identificarea unor argumente raționale pentru unele credințe și comportamente, acestea contribuind la construirea unui sistem de valori care să-i ghideze personalitatea.

În cadrul descrierii rețelei de multiple interacțiuni articulate în vederea constituirii sistemului personal de valori, Meg Rohan (2000, p. 12) aduce în discuție conceptul de *sistem social de valori*, care se referă la percepția asupra priorităților valorice ale altor persoane sau grupuri. Ambele asamblări valorice se consideră a fi sisteme intrapsihice. Teoriile care au fost elaborate pe această temă au dat naștere multor controverse centrate pe implicațiile existenței mai multor sisteme de valori. În cazul în care există mai multe sisteme de valori, ce putem spune despre atitudini, comportament și relația lor cu aceste sisteme?

Deoarece percepția oamenilor cu privire la valorile altor persoane se referă la abilitatea acestora de a interacționa cu ceilalți, s-a considerat că această înclinație este desemnată, de fapt, de valorile sociale care sunt parte integrantă a sistemului personal de valori. S. Schwartz (2001), de altfel, a adus argumente în sprijinul considerării tendinței ca parte a dimensiunii de orientare individuală-orientare socială a sistemului personal de valori.

Oricum, Meg Rohan restrînge concluziile controverselor de mai sus sub forma unor afirmații clarificatoare atît din punct de vedere conceptual, cît și terminologic. Autoarea susține că atunci cînd discutăm despre valorile personale ale indivizilor, ne referim la sistemul personal de valori. Cînd evaluăm percepția oamenilor asupra

valorilor celorlalți (grupuri, instituții, societăți), avem în vedere sistemul social de valori. De asemenea, valorile promovate de anumite grupuri se constituie în sisteme ideologice de valori, care se referă la utilizarea valorilor în scopul justificării propriilor acțiuni pentru promovarea interesului personal sau de grup.

Definirea valorilor și modul de organizare al acestora în cadrul unui sistem au fost abordate din mai multe perspective, determinate atât de formarea și influențele cercetătorului, cât și de limitările istorice. Este interesant să observăm o continuitate și mai ales un progres constant în domeniu, cercetătorii construind și dezvoltând aspecte ale teoriilor anterioare care nu au fost suficient elaborate. Vom prezenta în cele ce urmează câteva teorii semnificative pentru domeniul de studiu al valorilor.

### **Valorile legate de muncă**

De-a lungul timpului, numeroase cercetări au fost dedicate valorilor legate de muncă. Faptul că munca a atras atenția mai multor cercetători poate fi explicat prin rolul cheie pe care activitatea lucrativă îl joacă în viața socială, nu numai ca sursă principală de venit, dar și ca bază a participării sociale, a asigurării statutului social onorant, a sănătății și vieții de familie împlinite, etc. De la începutul anilor 80 s-au realizat numeroase studii comparative pe scară largă care au indicat diferențe între cetățenii aparținând diferitelor țări și națiuni în ceea ce privește importanța muncii (Super, 1980; Patton, Creed, 2001), semnificația muncii (MOW - *Interantional Research Team*, apud Ardichvili, 2005) și o serie de alte dimensiuni privitoare la muncă (Elizur, Borg Hunt, Beck, 1991; Hofstede, 1980/2001, Ganoon, 2004). Majoritatea acestor studii au privit valorile legate de muncă în cadrul integrator al valorilor generale ale vieții, și au făcut eforturi pentru a interpreta diferențele interculturale care adesea reflectau dezvoltarea istorică a anumitor țări sau regiuni și adaptarea lor la mediul social înglobant.

Unele cercetări, care au urmat teoria lui M. Weber privind etica protestantă și spiritul capitalismului, au urmărit legătura dintre valorile legate de muncă și performanța economică globală. Într-o altă direcție, valorile muncii au fost investigate la nivelul categoriilor ocupaționale (Ball, Farnill, Beiers, Lindorff, 1989; Zanders, Harding, 1995, apud) și la nivelul individului (Allport, Vernon, 1931, apud Roe, Ester, 1999, p. 7). În ultimul caz, valorile au fost asociate intereselor și altor noțiuni motivaționale și folosite pentru a explica diferențele referitoare la comportamentul în muncă al oamenilor, în special privitor la alegerea profesională.

## Modele structurale ale sistemelor de valori personale

Valorile sunt scopuri dezirabile, trans-situaționale care variază în importanță și ghidează principiile de viață ale individului (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973, *apud* Ros, Schwartz, Surkiss 1999, p. 51). Valorile reprezintă, în forma scopurilor conștiente, replici la trei nevoi majore cărora individul și societatea trebuie să le răspundă: *nevoile biologice, nevoile de interacțiune socială coordonată și nevoile de funcționare normală și supraviețuire a grupurilor*.

O definiție mai elaborată asupra valorilor este furnizată de S. Schwartz (1999, p. 25) care a descris valorile ca „stări dorite, obiecte, obiective sau comportamente care transcend situațiile specifice și care sunt aplicate ca standarde normative pentru a judeca și a alege un comportament dintre mai multe variante alternative”. În această ultimă definiție se subliniază distincția între valori și atitudini, indicând natura generalizantă a valorilor.

Se poate afirma astfel că definițiile tratează valorile ca și *constructe latente* ce se referă la modul în care oamenii evaluează activitățile sau rezultatele acestora. În consecință, noțiunea de valoare indică o relație între un subiect evaluator și un obiect evaluat, relație care se presupune a fi stabilă și a avea implicații pentru activitatea ulterioară a subiectului. Deținătorii de valori nu sunt în mod necesar indivizi, ci pot fi și colectivități (precum subiecții individuali care aparțin unui anumit grup profesional), organizații sau culturi. Unii autori vorbesc chiar de valorile unor oameni într-o anumită regiune geografică sau geopolitică. Din motive metodologice, psihologia interculturală operează cu valori articulate la trei niveluri: individual, de grup și la nivel național, cel din urmă exersat prin intermediul conceptului de cultură națională.

Totodată, există un acord general în literatura de specialitate asupra faptului că valorile nu influențează direct activitatea oamenilor, ci indirect, prin intermediul atitudinilor și scopurilor. Astfel, valorile sunt văzute ca surse de motivație pentru activitatea individuală și criterii de stabilire a normelor și scopurilor care declanșează și conduc înspre acțiuni particulare. Valorile individuale prioritare ale indivizilor sunt un produs atât al valorilor culturale învățate în procesul de socializare, cât și al experienței personale unice (Schwartz, 1999, p. 25).

În ceea ce privește valorile personale, cercetătorii și-au îndreptat atenția asupra tipologiei lor, precum și asupra modalității de apreciere (Bond, 1988, Elizur *et al.*, 1991, p. 74), ierarhiei diferitelor valori (Levy-Leboyer, 1986), relațiilor dintre valori,

atitudini, scopuri, norme și comportamente (Guttman, 1982; Rokeach, 1973, 1977; Sagie, 1993).

Pe lângă modelele cele mai cunoscute și deja evocate, elaborate de către G. Hofstede și S. Schwartz, au fost propuse mai multe modele structurale pentru sistemul de valori. Astfel, Parsons, Shils (1951, *apud* Roe, Ester, 1999, p. 6) au distins cinci dimensiuni polare pe baza cărora oamenii iau decizii: afectivitate *vs.* neutralitate afectivă, individualism *vs.* colectivism, universalism *vs.* particularism, realizare (caracterizarea pe baza a ceea *ce face* persoana, pe baza abilităților) *vs.* descriere (*cine este* persoana respectivă), specificitate *vs.* generalitate.

O altă abordare referențială aparține lui M. Rokeach (*Rokeach Value Survey*, 1973), care descrie cum valorile sunt organizate în două sisteme separate, aflate totuși în relație: sistemul valorilor finalități (stări existențiale pe care o persoană se străduiește să le realizeze, precum „viața confortabilă”, „egalitate”, „libertate”, „prietenie adevărată”, „înțelepciune”, etc și cel al valorilor instrumentale (mai degrabă modele de comportament, care facilitează atingerea valorilor terminale, precum „toleranță”, „onestitate”, „responsabilitate”, „clarviziune”, etc).

Elizur *et al.* (1999, p. 75) a elaborat o structură axiologică tridimensională, luând în considerare cele trei fațete ale valorilor: modalitatea de manifestare (valori instrumentale sau materiale, afective și cognitive – care se referă la opinii, credințe, considerații, etc.), concentrarea fiecărei valori și domeniul de viață. Centralitatea se referă la circumstanțele în care se exprimă fiecare valoare, astfel unele valori se manifestă doar în situații specifice (de exemplu, recunoașterea muncii prestate, câștigul material, etc), iar altele sunt mai difuze, se exprimă în majoritatea domeniilor vieții (precum contribuția personală la binele social, stima de sine, sensul vieții, etc), iar domeniul de viață se referă la teritoriul social în care valorile acționează (valori de muncă, legate de activitatea profesională, valori familiale, valori privitoare la viață în general, etc).

Referindu-se la sistemul valorilor de muncă, Roe, Ester (1999) au prezentat un model integrativ ce acoperă trei elemente: valori generale (valori globale de viață, valori privind episoade biografice specifice), valori ale muncii (valori legate nemijlocit de activitatea de producere a bunurilor și serviciilor) și valori în relație cu activitățile de muncă, precum și trei nivele: al culturilor naționale, grupal și individual.

O presupunere generală care a stat la baza majorității cercetărilor și a teoriilor privind valorile a fost aceea că valorile comune, așa cum sunt ele exprimate la nivel colectiv, pe de o parte, și valorile individuale, care acționează în comportamentul

cotidian, pe de altă parte, sunt interconectate, deși cauzalitatea reciprocă reprezintă un subiect încă în dezbateri.

## Valorile culturale

Așa cum am subliniat deseori pe parcursul acestei cărți, conceptualizarea culturii mobilizează un demers complex, nu de puține ori contradictoriu, care se reunește însă în jurul categorizării sale ca acel set de resurse subiective ce include *ceea ce a fost funcțional* în experiența societății, transmis inter-generațional. Întocmai cum la nivel individual valorile sunt surse de motivație pentru acțiunea individului, la nivel cultural ele definesc norme și scopuri care declanșează și conduc comportamentele indivizilor din cadrul culturii respective (Vochin, 2004).

Valorile culturale reprezintă idei abstracte implicite sau explicite împărtășite de indivizii care aparțin respectivei culturi despre *ce este drept, ce este bun sau dezirabil pentru societate* (Schwartz, 1999, p. 25). Aceste valori culturale (precum „libertate”, „prosperitate”, „securitate”, „echitate”) constituie temeiul normelor specifice, care „comunică” implicit subiectului uman „ce este potrivit” în diferitele situații cu care se confruntă.

Valorile explicite și implicite care caracterizează o cultură sunt transmise membrilor unei societăți prin expunerea zilnică la obiceiuri, legi, norme și practici organizaționale (; Markus, Kitayama, 1991; Bourdieu, 1998; Schwartz, 1999; Schwartz, Rubbel, 2005). Astfel, adaptarea la realitatea socială și socializarea informală sunt mai importante în transmiterea valorilor culturale decât socializarea formală.

Totodată, valorile unei culturi rezultă din agregarea valorilor individuale ale membrilor culturii respective (Hofstede, 1980/2001; Inkeles, Smith, 1974). Valorile individuale prioritare ale indivizilor sunt produsul atât al valorilor culturale învățate în procesul de socializare, cât și al experienței personale unice. Dispersia valorilor culturale într-o societate ajută la formularea codurilor de comunicare reciproce la care indivizii trebuie să se adapteze în instituțiile în care ei petrec timp împreună. Ca rezultat, membrii fiecărui grup cultural împart multe experiențe axiologice revelatoare și sunt socializați să accepte valorile sociale ale societății în care trăiesc. Desigur, în cadrul grupurilor culturale există variații individuale determinate de structura particulară și de experiența personală a fiecăruia. Oricum, media priorității atribuită fiecărei valori de către membrii societății reflectă centralitatea fiecărei valori în cadrul sistemului de valori culturale (Schwartz, 1999, p. 25).

Diferite valori culturale sunt parțial asociate cu factori ecologici și economici. S-a observat, bunăoară, că individualismul este puternic corelat atât cu dezvoltarea economică, cât și cu anumite determinări climatice (de exemplu, țările cu climat moderat și rece tind să fie individualiste). Hofstede (1980/2001) a demonstrat în această zonă tematică faptul că pe măsură ce o țară se dezvoltă din punct de vedere economic, devine din ce în ce mai individualistă. Când bogăția unei țări crește, cetățenii au mai mare acces la resurse care le permit să aibă mai multă independență și intimitate și posibilitatea de a alege singuri, lucru ce potențează, într-un mod circular, individualismul inițial. Spre deosebire de individualism și distanța față de putere, dimensiunea culturală de masculinitate-feminitate și evitarea incertitudinii nu sunt corelate cu nivelul economic și nici cu reperele climatice (Basabe *et al.*, 2002, p. 108).

Societățile relativ izolate tind să fie rînduite după reguli mai stricte, oamenii fiind sancționați pentru deviații minore de la norme. În astfel de culturi indivizii au idei mai clare cu privire la „ce comportament este potrivit”, consimțind mai ușor la ideea că sancțiunile sunt necesare atunci când nu sunt respectate normele. Totodată, subiecții unor asemenea societăți, deoarece sunt mai puțin influențați de culturile vecine, sunt mai puțin deschiși la acceptarea unor reguli noi (Triandis, 2001, p. 911).

Un rol important în formularea diferențelor interculturale îl au și limba, timpul și spațiul (Triandis, 2001, p. 908). De asemenea, valorile culturale sunt exteriorizate la nivelul instituțiilor societale (precum familia, educația, instituțiile economice, politice, sistemele religioase) prin scopurile și modurile lor de operare. De exemplu, în societățile unde ambiția personală și succesul sunt foarte apreciate, sistemele economice și politice sunt competitive (de genul pieței capitaliste și procedurilor legale de concurență). În contrast, culturile care pun accentul pe starea de bine a grupului au sisteme economice și legale mai cooperante.

Deoarece valorile culturale prioritare sunt împărtășite și acceptate de toți membrii societății, rolurile din instituțiile sociale (de la liderii guvernamentali pînă la profesorii din școli sau managerii executivi ai corporațiilor) se pot baza pe orientările axiologice pentru a selecta comportamentele adecvate din punct de vedere social și pentru a justifica conduitele lor în fața celorlalți (precum mobilizarea pentru război, sancționarea unui copil sau concedierea angajaților).

### **Evoluția sistemelor de valori de-a lungul vieții**

Procesul de cunoaștere umană reprezintă un „proces de descoperire a sensurilor” prin care experiența personală este ordonată și organizată (Manezes,

Campos, 1997, p. 58). Procedurile de progres și dezvoltare prin complexitatea în creștere a proceselor psihologice, produce nivele de organizare a *self*-ului din ce în ce mai integrate.

De asemenea, valorile personale, după Schwartz, Bilsky (1990) sau Schwartz (2006) sunt reprezentări cognitive ale celor trei nevoi umane universale (biologică, de interacțiune socială și nevoia de suport social instituțional). Dar nevoile umane predominante variază în diferitele etape de dezvoltare personală. Ca urmare, modificându-se atât nevoile personale, cât și complexitatea proceselor psihologice, sistemele de valori se modifică și ele de-a lungul vieții. Totodată, indivizii ca și culturile sunt în permanent contact cu alți indivizi și culturi cu sisteme de valori diferite și este foarte posibil un proces de influențare și modificare a valorilor ca urmare a acestei interacțiuni.

Studiul lui Menezes, Campos (1997) vine în sprijinul acestei afirmații. Autorii demonstrează diferențele în sistemele de valori în diferite etape ale vieții pe care le explică pe baza diferențelor de operare cognitivă, perspectivelor sociale și scopurile majore de viață specifice fiecărei etape de dezvoltare personală. Astfel, adolescenții se caracterizează mai ales prin independență și curiozitate, adulții tineri apreciază mai mult egalitatea, unitatea cu natura, înțelepciunea, protejarea mediului, în timp ce cei mai în vârstă consideră mai importante egalitatea, unitatea cu natura și o minte deschisă, fiind mai fidel caracterizați de universalism (Menezes, Campos 1997, p. 69).

## **Un rezumat asupra modelelor structurale proprii sistemelor de valori culturale**

### **Modelul structural al lui G. Hofstede**

Pe baza concluziilor studiilor sale inițiale, așa cum s-a precizat deja, G. Hofstede a examinat cele patru dimensiuni culturale ale sistemului de valori societale: individualism – colectivism, masculinitate – feminitate, distanță față de putere și evitarea incertitudinii. Analiza lui Hofstede a fost extinsă apoi la 53 de culturi și regiuni geo-culturale (Hofstede, 1983, *apud* Smith, Dugan, 1996, p. 232). Ulterior, psihosociologul olandez a adăugat și o a cincea dimensiune, orientarea pe termen scurt vs. orientarea pe termen lung.

## Modelul structural propus de S. Schwartz

Așa cum s-a rezumat în capitolul anterior, cel mai des frecventat model de cunoaștere și operare a valorilor sociale este cel articulat de S. Schwartz. Acesta cuprinde, la nivel cultural-societal, mai multe tipuri de valori generale care formează 3 registre bipolare: conservatorismul (1), în care accentul cultural se pune pe menținerea *status quo*-ului, proprietății și restrângerea acțiunilor sau înclinațiilor care ar putea afecta solidaritatea grupului sau rânduirea tradițională (ordinea socială, respectul pentru tradiție, siguranța familiei, înțelepciunea). Polul opus, (2) autonomia (intelectuală și afectivă), descrie culturile în care persoana este văzută ca entitate independentă, care caută să-și exprime atributele sale interne (preferințe, trăsături, sentimente, motivații) și este încurajată să procedeze astfel.

Al doilea registru care garantează comportamentul responsabil de menținerea structurii societății este (3) ierarhia *vs.* (4) egalitarismul. Indivizii, trăind într-o comunitate în vecinătatea „celuilalt”, trebuie să ia în considerare binele comun, să se coordoneze cu ceilalți și să administreze corespunzător această interdependență socială care nu poate fi evitată. La un pol al acestei dimensiuni-sinteză se află situația caracterizată de diferențe de putere și sisteme ierarhice de roluri bine stabilite, în care indivizii sunt socializați și sancționați dacă nu se supun obligațiilor și regulilor asociate rolurilor lor. Astfel, (3) ierarhia caracterizează cultura în care legitimitatea distribuției inegale a puterii, rolurilor și resurselor (putere socială, autoritate, bogăție) e asumată implicit și netagăduită. În contrast, (4) egalitarismul valorizează angajarea voluntară în promovarea bunăstării celorlalți (egalitate, justiție socială, libertate, responsabilitate, corectitudine).

Al treilea registru cu care se confruntă toate societățile este legat de conectarea subiecților la lumea naturală și socială, de tendința de schimbare activă a lumii pentru a exercita un control asupra mediului înconjurător, pentru a lega lumea de dorința noastră și de a o exploata în scopuri individuale sau grupale. Dimensiunea exprimată de această orientare are la un pol (5) stăpânirea, autoritatea (*mastery*), ce pune accentul pe acțiune activă și control (ambiție, succes, îndrăzneală, competență), iar la polul opus se situează (6) armonia, care subliniază nevoia de potrivire echilibrată cu mediul înconjurător (unitatea cu natura, protejarea mediului înconjurător, frumusețea lumii). (Smith, Dugan, 1996, p. 234)



## **Modelul lui H. D. Trompenaars**

Perspectiva teoretică reunită în modelul psihologului intercultural olandez include șapte dimensiuni ale sistemului de valori: universalism (valorizarea expectațiilor sociale abstracte) – particularism (valorizarea legăturilor interpersonale), individualism (orientarea asupra propriului *self*) – colectivism (orientarea spre grup), realizare (caracterizarea pe baza a ceea *ce face* persoana, pe baza abilităților, efortului depus) – descriere (cine *este* persoana respectivă) – se referă la caracteristicile unei persoane care determină statutul său, afectivitate – neutralitate, specificitate – difuziune (derivate din dimensiunile lui Parsons, Shils, 1951), control intern sau extern (inspirat din *locus of control* al lui Rotter) și dimensiunea ce apreciază perspectiva timpului, derivată din cercetările lui P. Zimbardo și J. Boyd (1999). Cel mai utilizat model în studiile de psihologie interculturală rămîne totuși modelul lui G. Hofstede, din care o dimensiune (individualism – colectivism) a fost îndelung analizată în cadrul volumului de față.

## **Teorii clasice asupra valorilor**

### ***Teoria personologică a valorilor***

Eduard Spranger a fost adeptul școlii spiritualiste de psihologie, școală care și-a câștigat renumele prin reprezentanții săi Jaspers și Binswanger. Lucrările lui Spranger din 1929 au inspirat elaborarea în 1931 a primului instrument de studiu al valorilor, conceput de G. Allport și Vernon. Această scală de valori este utilizată și astăzi și este validată pe populația românească (Roco, 1992).

Teoria personologică a valorilor elaborată de Spranger este printre puținele teorii ale personalității care se ocupă de dimensiunea valorică a acesteia. Meritul acestei teorii constă în importanța atribuită studiului și înțelegerii ființei umane ca un întreg coerent. În interacțiunea lui cu lumea, consideră Spranger (*apud* Rohan, 2000, p. 5) omul își construiește un sistem de valori care se bazează pe șase orientări fundamentale, denumite valori. Acestea sunt: valoarea socială, economică, estetică, teoretică, religioasă și politică. Orice individ posedă toate cele șase categorii valorice, acestea fiind universale umane, însă ierarhia sau importanța atribuită fiecărei valori diferă de la o persoană la alta. Astfel, una din cele șase valori va fi dominantă,

determinînd un tip de personalitate specific. Vom prezenta pe scurt cele șase tipuri de personalitate determinate de dominanța uneia dintre valorile amintite.

Pentru tipul *economic*, lumea reprezintă un ansamblu al factorilor care pot răspunde nevoilor și instinctelor individului. Valoarea fundamentală este utilitatea, iar principiul guvernator logica instrumentală în termeni de costuri și beneficii, pe baza principiului “efort minim și rezultat maxim”. Activitatea individului caracterizat de tipul economic, gravitează în jurul producției, distribuției de bunuri și consumului. Scopul existenței este autoconservarea, bogăția și prosperitatea.

Tipul *teoretic* este orientat spre cunoașterea pură și obiectivă a realității exterioare. Principiului călăuzitor constă în pătrunderea în esența lucrurilor. El cunoaște lumea prin simțuri, urmată apoi de reprezentarea sa mentală, iar în final operațiile gîndirii vor transforma imaginile în concepte.

Spre deosebire de tipul teoretic, pentru tipul *estetic* lumea este o expresie sau o prelungire a propriei firi. Valoarea care stă la baza acțiunilor acestui tip de personalitate este armonia și frumusețea, iar principiul care îl guvernează este cel al formei.

Pentru tipul *social* lumea este reprezentată prin relații și datorii față de semenii. Preocupările specifice acestui tip psihologic sunt relațiile amicale, convivialitatea, viața de familie, iubirea conjugală, acțiunile filantropice. Scopul acțiunilor este bunăstarea și fericirea oamenilor, iar principiul călăuzitor e reprezentat de încredere.

Tipul *politic*, din punctul de vedere al raportării la oameni, se consideră a fi diametral opus, raporturile lui fiind de forță, dominare și impunere a punctului propriu de vedere. Scopul acțiunii este obținerea puterii și a renumelui sau chiar inducerea unor temeri partenerilor de rol, în numele principiului ordinii și dreptății.

Spranger a acordat o atenție deosebită tipului *religios*, fiind socotit o îmbinare armonică a tuturor celorlalte tipuri. Scopul actului religios este înțelegerea lumii și a sensului omului în această lume, iar principiul guvernant este cel etic.

Pe lângă importante contribuții aduse înțelegerii conceptului de valoare, teoria lui Spranger conține și unele neclarități. În primul rînd, nu se știe ce a stat la baza delimitării celor șase categorii de valori și cum s-a realizat această delimitare. În al doilea rînd, care este natura acestor valori? În final, dacă aceste valori sunt universale, cum putem demonstra acest lucru?

Iată cîteva întrebări la care Spranger, la momentul respectiv, nu a putut să răspundă, însă le-a intuit și, mai mult, acestea au constituit puncte de plecare în cercetările ulterioare, universalitatea valorilor ajungînd să fie demonstrată de Shalom Schwartz (1994). Să amintim, însă, pentru început, cîteva elemente ale celei mai

influențe teorii axiologice din anii 70-80-90, cea elaborată de către M. Rokeach (1973).

### **Teoria lui M. Rokeach: valori instrumentale și valori finalități**

Milton Rokeach a construit în 1973 o grilă axiologică alcătuită, operațional, dintr-o listă de atribute, fiecare desemnând o valoare specifică. Valorile erau explicate pe scurt semantic, iar subiecților li se cerea să le ierarhizeze în ordinea importanței valorii respective, considerând valorile ca principii călăuzitoare în viață (Rokeach 1973, p. 27).

Scala de valori a fost obținută de Rokeach (1973, p. 30) pe bază de intuiție și se dorea a fi o listă destul de completă a valorilor umane existente. Cu toate acestea, Braithwaite și Law au identificat patru valori care lipseau din lista lui Rokeach. Primul set de valori se referă la dezvoltarea fizică și starea de bine psihologică (stare fizică bună, sănătate), al doilea set se referă la drepturile individuale (intimitate, demnitate), al treilea set se referă la interesul financiar (*“thriftiness”*), grija pentru bani, tendința de a profita de orice situație favorabilă și cel de-al patrulea se referă la lipsa controlului (a acționa din impuls, spontaneitate).

Rokeach a clasificat cele 80 de valori în două tipuri de valori: valorile finalități, reprezentate de idealuri sau scopuri, și valori instrumentale, desemnate de moduri de conduită, conform tabelului nr. 1. Pentru mai multe decenii, această sistematizare axiologică a constituit cea mai complexă și mai nuanțată configurare valorică a identităților personale și colective.

Tabelul nr. 1

Grila de valori sociale a lui M. Rokeach (1973)

Categorii valorice			Valori: V <sub>i</sub>		Valoarea	
Nivel				+	V <sub>i</sub>	-
I	II	III		Curaj, cutezanță	1	Frică, teamă, supunere
VI	F	Fo	Imaginație	2	Sterilitate imaginativă	
			Încredere	3	Neîncredere	
			Inteligență	4	Prostie	
		Fe	Orizont larg	5	Limitat	
			Angajare în activitate, hârmicie	6	Dezangajare, lene	
			Autocontrol	7	Dezorientare	
	R	Rd	Capacitate profesională	8	Incapacitate profesională	
			Responsabilitate	9	Anarhism	
			Putere de comunicare	10	Autism	
		Ra	Ascultător	11	Monologal	
			Bucurie, bună dispoziție	12	Tristețe	
			Afectivitate (dragoste)	13	Răceală afectivă (ură)	
			Indulgență	14	Neîngăduitor	
			Raportare religioasă	15	Raportare „lumească”	
			Ajutorare	16	Sabotarea „celuilalt”	
			Cinste	17	Necinste, hoție	
VF	A	Av	Curățenie, frumusețe	18	Murdărie, urîtenie	
			Politețe	19	Impolitețe	
			Tact	20	Grosolănie	
		Ae	Confort, bogăție	21	Condiții modeste, sărăcie	
			Înțelepciune	22	Mărginire	
			Recunoaștere socială	23	Izolare socială	
	S	Se	Demnitate	24	Umilință	
			Siguranță de sine	25	Nesiguranță	
			Independență	26	Dependență	
		Sd	Originalitate	27	Imitație	
			Tumult	28	Apatie	
			Utilitate	29	Inutilitate	
			Valoare profesională (în muncă)	30	Mediocritate profesională	
			Apropiere de natură și artă	31	Izolare în sine	
			Armonie interioară	32	Dizarmonie interioară	
			Liniste	33	Frământare	
Plăceri	34	Chinuri				
Salvarea sufletului	35	Cultul vieții „lumești”				
Familie armonioasă	36	Familie dezorganizată				
Fericire	37	Suferință				
Prietenii	38	Însingurare				
Realizare în dragoste	39	Eșec în dragoste				
Umanism, generozitate	40	Egoism				

**Notă:** grila de valori sociale M. Rokeach este formată din:

**- valori de maximă generalitate (nivel I):**

VI= valori instrumentale;

VF= valori finalități;

**- valori de generalitate medie (nivel II):**

F (faber)= valori de acțiune;

R = valori de relaționare socială;

A= valori de autorealizare;

S= valori ale satisfacției afective.

- valori de generalitate scăzută, în funcție de potențialul latent sau manifest al valorii

**respective (nivel III):**

Fo= valori de acțiune orientative;

Fe= valori de acțiune efective;

Rd= valori de relație dispoziționale;

Ra= valori de relație active;

Av= valori de autorealizare vizate;

Ae= valori de autorealizare efective;

Se= valori de satisfacție afectivă așteptate;

Sd= valori de satisfacție afectivă dobândite.

De exemplu, așa cum se observă, lista idealurilor cuprinde valori de genul: stimă de sine, viață prosperă, recunoaștere socială, armonie interioară, fericire, înțelepciune. Lista modurilor de conduită cuprinde următoarele exemple: curaj, orizont larg, autocontrol, ascultare, putere de comunicare, indulgență, politețe, tact. În legătură cu distincția valori finalități și valori instrumentale, Schwartz și Rubbel (2005) apreciau că delimitarea realizată de M. Rokeach nu este necesară, neputând găsi argumente pentru utilizarea acestei distincții.

Operaționalizată și în studii etnopsihologice românești (Iacob, Lungu, 1999; Iacob, 2003; Gavreliuc, 2003/2006), grila de valori a lui M. Rokeach a fost foarte mult utilizată în stabilirea ierarhiei valorilor, totuși nu a fost elaborată nici o teorie care să explice structura sistemului de valori pe care această listă se bazează, relația dintre valori și implicațiile unei anumite ierarhii valorice în comparație cu alta. Meg Rohan (2000, p. 7), comentînd pe acest subiect, consideră că din păcate “grila lui Rokeach rămîne în esență o listă de valori fără legătură între ele”.

### **Procesul de schimbare a valorilor sub influența modificărilor produse în sistemul socio-politic**

Teoriile și cercetările efectuate în domeniul psihologiei culturale și interculturale atribuie o importanță deosebită contextului sociopolitic în care subiecții individuali își definesc valorile. Odată cu instaurarea regimului comunist în Europa de Est, situația socio-economică a început să se schimbe dramatic. Noile condiții de viață au atras după sine și un mod nou al oamenilor de a se raporta la realitatea socială înglobantă. Atitudini și comportamente care pînă la acel moment au fost valorizate, începeau să-și piardă din importanță, deoarece nu mai erau adaptative, nefiind încurajate de regimul comunist sau, mai mult decît atît, fiind chiar pedepsite de acesta. Ierarhia valorilor sociale a suferit, astfel, prefaceri radicale, datorită procesului de reaşezare la condițiile impuse de noua ordine social-politică.

Conform opiniei lui Schwartz, Bardi și Bianchi (2000, p. 218), valorile fundamentale ale țărilor din Europa de Est au fost afectate de două mecanisme care au acționat asupra indivizilor din societățile care au experimentat comunismul. Primul mecanism se referă la îndoctrinarea ideologică nemijlocită și al doilea este reprezentat de procesul de adaptare al oamenilor la noile condiții de viață create de sistemul totalitar. Autorii probează cum ideologia comunistă a avut numai un succes parțial în schimbarea valorilor sociale, aceasta generînd nu de puține ori reacții împotriva regimului opresor. O dovadă elocventă a aserțiunii de mai sus o reprezintă întreaga

pleiadă de dezidenți care au preferat să sufere în numele dreptății și libertății, decât să se resemneze și să se adapteze condițiilor impuse. Pentru unii dintre aceștia, în mod paradoxal, închisorile comuniste s-au transformat într-un prilej de resemnificare sau chiar de dobândire a sensului vieții care pînă atunci nu fusese limpede conturat. Nicolae Steinhardt (1991) ilustrează, probabil, cel mai convingător exemplu, cu scrierea sa tulburătoare redactată în urma experienței detenției din închisorile comuniste, *“Jurnalul fericirii”*. În capitolul următor vom dezvolta conceptele de bine psihologic și de viață împlinită, considerate în strînsă conexiune cu sănătatea, normalitatea, funcționalitatea și echilibrul de sine. Deși este dificil să ne imaginăm vreo legătură între aceste concepte și viața din închisorile comuniste, au fost totuși oameni, asemenea lui N. Steinhardt, care în ciuda tratamentului inuman la care au fost supuși, au descoperit decisiv autentică fericire, dovedind reacția angajantă a unei configurații valorice transistorice (precum cea regăsită în dogmatica creștină) în confruntarea cu un context social-politic degenerat.

Schwartz aprecia, totuși, că procesul de adaptare la noile condiții impuse de comunism a avut un impact copleșitor în schimbarea valorilor sociale îndeosebi în domeniul muncii. Adaptarea nu implică neapărat acceptarea unei ideologii, ci mai degrabă o anumită „eficiență de ajustare” la constrîngerile care structurează schimbările din viața cuiva.

Procesul de adaptare se realizează prin intermediul a două mecanisme - de aclimatizare și de compensare - prin care oamenii își modifică prioritatea valorilor, în funcție de răspunsul care le este oferit de contextul socio-politic în care operează (Schwartz 2000, p. 219). Vom prezenta în continuare, pe scurt, modul în care Schwartz explică funcționarea acestor mecanisme. Oamenii își formează anumite priorități valorice în funcție de confirmările pe care le primesc din mediu. Aceștia măresc importanța acelor valori care sunt relativ ușor de atins, fiind întărite, și micșorează importanța valorilor care sunt inhibitate, fiind respinse. De exemplu, îngrădirea libertăților individului a determinat o diminuare a importanței pe care oamenii o acordă inițiativei, realizărilor personale, creativității, și, mai ales, responsabilității sociale.

În cazul în care subiecții individuali nu mai au control asupra valorilor ce se află în conexiune cu bunăstarea materială, intervine un mecanism de compensare, care amplifică acele nevoi care corespund tipului de valori care pot împlini nevoia respectivă. De exemplu, s-a observat că persoane care au suferit lipsuri financiare și nedreptăți sociale atribuie o importanță mai mare bogăției și menținerii ordinii sociale.

Prin urmare, procesul de formare și schimbare a valorilor este un proces adaptativ, în care acționează câțiva factori importanți care pot induce diferențe în sistemul de valori, atât la nivel individual, cât și intercultural.

Un astfel de factor îl constituie diferențele de religie. Ca tendințe structurale, s-a observat că țările romano-catolice din Europa Centrală și de Est (Cehia, Slovacia, Ungaria, Polonia și Slovenia) s-au adaptat mult mai bine la economia de piață decât țările ortodoxe (Bulgaria, Rusia, Serbia, România). Totodată, țările cu o religie dominantă romano-catolică au manifestat o rezistență mai mare la penetrarea ideologiei comuniste, generând mișcări de opoziție mai puternice. De asemenea, deoarece comunismul a avut structuri organizatorice diferite de la o țară la alta, și impactul ideologiei comuniste a fost diferit (Alexandrescu, 1998, 2000).

Un alt factor important care poate determina modificări ale sistemului de valori este nivelul economic al țării. Cu toate acestea, corelațiile efectuate între scorurile valorilor și venitul mediu pe cap de locuitor (în țări din Vest și din Est) au demonstrat o importanță mai redusă a nivelului economic în formarea valorilor.

Fără a diminua contribuția majoră pe care a avut-o teoria lui Schwartz în domeniul valorilor, dorim să adăugăm unele comentarii critice, referitoare îndeosebi la cele trei elemente ce stau la baza argumentului psihosociologului israelian în construirea celor zece tipuri axiologice, precum și a ierarhiei universale a valorilor.

În primul rând, accentul pe care Schwartz îl pune pe satisfacerea nevoilor biologice ale omului, pe cerințele de conviețuire și funcționare în grup și pe coordonarea socială denotă o tendință funcționalist - structuralistă în abordarea problematicii valorilor. O asemenea abordare este însoțită de riscurile și ambiguități cu privire la definirea naturii (esenței) valorilor. Din acest punct de vedere, tendința funcționalist - structuralistă evidențiază latura materialistă a valorilor sociale, în detrimentul naturii transcendente și spirituale a valorilor. Acest aspect a fost pus în evidență de persoane care deși erau private de elementele bazale ale existenței, în numele unor idealuri transcendente, și-au dobândit echilibrul și împlinirea în viață.

În al doilea rând, datorită schimbărilor macrosociale și a tendinței de globalizare, nu mai există un consens cu privire la ceea ce este „bine” și ceea ce este „rău” (vezi Iluț 2001, pp. 51-61), contemporaneitatea întreținând un spațiu semantic ce potențează relativismul și deruta la nivel moral și axiologic. Mai mult decât atât, K. Gergen (1991) considera că sinele a devenit „saturat” în urma atîtor „voci” care îi spun exact ceea ce ar trebui să gîndească și cum ar trebui să se comporte, încît obosit de atîta presiune, devine inconsistent și segmentat. Prin urmare, conceptul de

dezirabilitate socială ar trebui regândit, în vederea fundamentării problematicii valorilor pe bazele acestui concept.

### **Asocieri între structura valorică a personalității și alte dimensiuni identitare: starea de bine psihologică și nivelul de împlinire în viață**

Anii de tranziție, care au urmat după revoluția anti-comunistă din decembrie 1989, au determinat modificări și restructurări majore ale societății la nivel economic, social și politic. Ecurile acestor transformări s-au resimțit mai ales la nivelul vieții subiectului individual, al valorilor lui și al modului în care acesta își percepe existența în noua realitate care se construiește. Speranțele și dezamăgirile, încrederea și deznădejdea, bucuria și tristețea au fost doar câteva dintre trăirile care au tulburat viața de zi cu zi a românului din perioada tranziției.

Modul în care subiecții individuali înțeleg și caută semnificația în viață este foarte diferit. Chiar dacă împlinirea în viață este determinată de un spectru larg de motivații (succes financiar, statut social, putere, spirit comunitar), cu toate acestea, toți oamenii (cu un grad normal de adaptabilitate socială) doresc o viață împlinită, fericire, sănătate, apreciere, realizare și relații bune cu ceilalți. Acestea sunt câteva elemente ale unor definiții generale ale stării de bine psihologic, conceptul fiind însă mult mai complex. Vom prezenta în continuare câteva accepțiuni ale stării de bine psihologic din perspectiva cercetării realizate de Frost, Frost (2000) în România. Totodată, vom evidenția și modul în care anumite tipuri de valori pot influența starea de bine psihologic și implicit a nivelului de împlinire în viață.

Cercetările anterioare în domeniul stării de bine psihologic au utilizat conceptul de auto-actualizare (*self-actualisation*), pentru a desemna o primă accepțiune a termenului de referință (Frost, Frost 2000, p. 730). Argumentul se bazează pe teoria personalității construită de A. Maslow, actualizarea fiind cel mai înalt nivel al stării de bine psihologic. Nivelul de actualizare poate fi caracterizat prin percepția eficientă a realității, autonomie, acceptare de sine și a celuilalt, spontaneitate ridicată, detașare și nevoia de distanță interpersonală, apreciere, relații interpersonale pozitive și caracter democratic.

Conceptul de bine psihologic, însă, nu conține numai dimensiunea de actualizare a sinelui, ci cuprinde și raportarea individului la "celălalt" și la lume. A. Adler, de exemplu, considera că starea de bine psihologic poate fi înțeleasă numai dacă luăm în considerare individul ca parte a unui *in-grup* (precum familia) și contextul social. Astfel, conceptul de *interes social* este considerat ca avînd o



importanță deosebită pentru înțelegerea conceptului de bine psihologic. Sinele nu poate fi deslușit în absența conexiunii lui cu mediul social lărgit. La nivelul vieții individului această înclinație se transformă într-o atitudine globală, care reprezintă structura cognitivă a valorilor care domină în viața unei persoane.

O altă accepțiune a noțiunii de bine psihologic se referă la conceptul de comunitarianism, care reprezintă o reacție împotriva creșterii exacerbate a individualismului. Deși uneori este perceput greșit, comunitarianismul nu se referă la înăbușirea individualității prin promovarea mai accentuată a nevoilor comunității în dauna nevoilor individului. Mai degrabă acest concept explică starea de bine psihologic a oamenilor în funcție de dedicarea lor față de binele comun, care include atât drepturi, cât și responsabilități din partea (Mulhall, Swift, 2000).

Deoarece conceptele referitoare la starea de bine psihologic menționate au rezultat numai din teorii psihologice, Frost a considerat necesar să introducă un alt concept conex, în care subiecților li s-a îngăduit să exprime ce înțeleg printr-o „viață bună”. Astfel, starea de bine psihologic este reprezentată de calitatea vieții individului determinată de evaluarea cognitivă asupra nivelului personal de împlinire în viață. Această evaluare este puternic influențată de valorile individuale și sociale ale individului, care se reflectă în modul în care acesta își stabilește idealurile existențiale.

Ținând cont de situația specifică a societății românești în această perioadă de tranziție, se poate aprecia că accepțiunea evocată a stării de bine psihologic este mai adecvată într-un asemenea registru definițional. În acest mod subiectul își poate construi propria imagine despre împlinirea în viață, fără a fi influențat de constructe elaborate în prealabil de teoreticieni aparținând unor culturi diferite. Oricum, trebuie să admitem că nu este posibilă o definiție a stării de bine psihologic dintr-o poziție de totală neutralitate față de perspectivele teoretice deja existente. Acestea rămân valabile ca elemente fundamentale la nivelul general de abordare a conceptului, adăugând la acestea elementele specifice, particulare relației dintre starea de bine psihologic și valori.

O observație generală a acestei relații este faptul că, în baza cercetărilor efectuate domeniu (Frost, Frost 2000, p. 726), rezultatele au demonstrat că starea de bine psihologic este în relație cu valori intrinseci ale individului (acceptare de sine, afiliere, comunitarianism), în mai mare măsură decât cu valorile extrinseci (putere socială, succes financiar, autoritate). Astfel, s-a observat că persoanele care atribuiau o importanță mai mare valorilor extrinseci decât celor intrinseci (valorile endogene situându-se pe locuri superioare în ierarhia sistemului axiologic structurat prin intermediul grilei de valori a lui Schwartz) aveau un nivel de bine psihologic mai

scăzut. Această relație este puternic influențată de semnificația pe care fiecare individ o atribuie valorilor. De exemplu, pentru unele persoane succesul financiar poate exprima dorința de putere și statut material superior, pe când pentru alții succesul financiar poate fi important, deoarece ar constitui un mijloc de securizare și satisfacere a nevoilor fundamentale asociate unei vieți nesigure și pline de lipsuri.

Cu privire la evidențierea relației dintre starea de bine psihologic și valorile comunitare, Raz (*apud* Mulhall, Swift 2000, pp. 343-345) a argumentat împotriva unui individualism asocial, susținând că societatea este cea care îi oferă individului o matrice de semnificații în care acesta își poate defini cu succes identitatea și idealurile de viață.

Totodată, starea de bine psihologic a mai fost studiată și în relație cu noțiunea de *locus of control*, care la rândul lui este puternic legat de gradul de implicare în comunitate și asumare a responsabilității sociale. Astfel, într-un studiu realizat la nivel internațional (Spector *et al.*, 2001a), s-a obținut o corelație puternică între *locus of control* în muncă și starea de bine psihologic. În capitolul următor vom prezenta mai pe larg noțiunea de *locus of control* și, totodată, relația acestui concept cu ierarhia sistemului de valori.

### **Relația dintre ierarhia valorilor și controlul intern/extern al personalității**

Conceptul de *locus of control* (LOC) se referă la tendința subiectului individual de a considera că poate controla evenimentele cu care se confruntă în viață (internalitate) sau la înclinația sa de a considera că acest control este exercitat de alte forțe exterioare, independente de persoana sa (externalitate) (Spector, 2001a, p. 818). Julian Rotter, cel care a introdus conceptul în 1966, a pornit de la premisa că atitudinile și convingerile implicate în relația cauzală dintre comportament și efect se conturează ca o caracteristică de personalitate globală și relativ stabilă. El a realizat o diferențiere binară între credințe într-un control intern și credințe într-un control extern (Moscovici, 1998, p. 135).

Controlul intern al personalității presupune existența convingerii că puterea și controlul personal pot influența evenimentele, iar succesele proprii se datorează aptitudinilor și muncii depuse. Controlul extern se referă la convingerea că puterea personală are un efect minim asupra evenimentelor, acestea fiind determinate de destin, șansă, noroc sau puterea celorlalți. Rotter relaționează acest concept cu alte variabile din psihologia personalității, cum ar fi autonomia, nevoia de succes, performanță, competență, alienarea.

De asemenea, Rotter presupune că existența unei anumite tendințe interne sau externe a LOC depinde de situațiile obiective, de valorile individuale și de tipul de cultură. În acest sens, numeroase studii interculturale au confirmat diferențele în *locus of control* între societățile tradiționale și cele occidentale. S. Moscovici (1998, p. 147) aprecia că internalitatea este un atribut (ideal) tipic al occidentalului contemporan. De exemplu, în cazul unor societăți dictatoriale, cu un cadru social interpersonal controlat, în care libertatea de acțiune și gândirea independentă erau sever îngădite, indivizii activau tendința de a realiza atribuiri externe, reprimând astfel internalitatea. Datorită imposibilității de a avea un impact în schimbarea modului de derulare a evenimentelor, subiecții învațau social că, în fapt, controlul se află în afara propriei persoane, dezvoltând o tendință predominant externalistă. Pe de altă parte, societatea occidentală, care valorizează implicarea socială a individului și gândirea creativă, ajută indivizii să dezvolte o atitudine internalistă față de evenimentele cu care se confruntă subiectul, această atitudine fiind apreciată de către semenii și instituții, dar și încurajată perpetuu de regulile nescrise ale jocului social.

Aceste explicații sunt în concordanță cu argumentul elaborat de S. Schwartz cu privire la modificarea valorilor indivizilor în procesul de adaptare la condițiile economice și socio-politice. Se poate observa, așadar, cel puțin teoretic, existența unei relații între importanța atribuită valorilor de universalitate și dimensiunea internalitate / externalitate.

De asemenea, subiecții din societățile individualiste au fost învățați să valorizeze și să urmărească independența și realizarea individuală, fenomen care a dus la dezvoltarea încrederii în controlul exercitat de propria persoană asupra evenimentelor. Societățile colectiviste promovează armonia în relațiile interpersonale și solidaritatea între membrii grupului, fapt ce a accentuat interdependența și realizările grupului, determinând astfel credința în controlul exercitat mai degrabă de ceilalți, decât de sine.

Un alt aspect care merită semnalat se referă la relația dintre LOC și variabila independentă de status „vîrstă”. Rodin (1986) a susținut că oamenii tind să adopte o atitudine predominant externă datorită înaintării în vîrstă sau prin confruntarea cu anumite experiențe negative de viață (șomaj, accidente, eșecuri repetate). Cu toate acestea, există opinii care consideră că aceeași persoană poate manifesta o orientare internă sau externă în funcție de situație sau de rolul profesional. În acest sens, S. Moscovici (1998, p. 143) a adus în discuție teoria normei de internalitate, prin care se consideră că oamenii atribuie mai multă valoare internalității, deoarece este mai “dezirabilă” din punct de vedere social, cel puțin în societățile „vestice”.

Unele cercetări subliniază importanța includerii LOC în studiul stresului, considerînd LOC intern ca factor protector. Astfel, se apreciază că o persoană cu orientare internă este receptivă la informațiile utile furnizate de mediu, este preocupată de aptitudinile sale în succes și eșec, are rezistență la influențe externe și va lua inițiativă în a-și îmbunătăți condițiile de mediu. Aceste ipoteze au fost contrazise de alte cercetări în domeniu, precum și ipoteza conform căreia LOC intern ar conduce la forme de *coping* mai eficiente. Mai mult, s-a observat cum LOC intern nu numai că nu reprezintă o ajustare la stres, ci în anumite circumstanțe, un nivel înalt de internalitate devine contraproductiv. Probabil doar o internalitate moderată determină ajustări eficiente la stres.

În relație cu fenomenul atribuirii succesului și eșecului, externalitatea poate fi defensivă (atunci cînd persoana, protejîndu-se pe sine, atribuie eșecul factorilor externi) și pasivă (atunci cînd persoana are impresia lipsei de control). Internalitatea, de asemenea, se poate manifesta în două moduri: responsabilă (asumarea controlului și responsabilității pentru succes și eșec) și culpabilizantă (subiectul atribuindu-și din plin eșecurile, dar neacordînd suficientă importanță succeselor). Antonovski (1996) consideră că doar internalitatea responsabilă constituie o sursă pozitivă în ajustarea la stresul cotidian. Prin urmare, o internalitate moderată se află în relație cu starea de bine psihologic, ținînd cont de impactul pe care factorul stres îl poate avea asupra acestei stări. Vom analiza în capitolul următor care sunt rezultatele unor cercetări realizate în România, atît în domeniul controlului intern / extern, cît și în ce privește valorile sociale și starea de bine psihologică a indivizilor.

### **Cercetări relevante asupra profilelor valorice realizate în context românesc**

Deoarece evaluarea sistemului de valori, a stării de bine psihologic și a tendinței de internalitate / externalitate implică în mod evident referințe la trecutul societății românești din perioada comunistă, un asemenea demers nu a fost lesne de angajat. Politica uitării promovată la toate nivelurile societății post-revoluționare a făcut dificilă o arheologie a trecutului și, implicit, o evaluare corectă a situației prezentului. Studiile de antropologie culturală și psihoistorie au evidențiat aspecte importante ale mentalității românești, acea entitate care reunește de fapt toate ideile, concepțiile despre realitate, atitudinile, valorile și modurile de comportament ale indivizilor.

Alături de aceste studii, există de asemenea și unele cercetări psiho-sociale și interculturale, care au examinat, pe de o parte, tipurile de valori și importanța lor în

cadrul sistemului axiologic al unor grupuri, precum și impactul ansamblului valoric asupra altor elemente ale interacțiunii sociale a individului, cum ar fi starea de bine psihologic și controlul intern / extern. Vom prezenta în continuare trei dintre aceste studii pe care le-am considerat relevante pentru subiectul volumului de față.

***Aspirațiile de viață în relație cu starea de bine psihologic. Un studiu comparativ între România și Statele Unite ale Americii***

Cercetarea pe care o rezumăm a fost efectuată pe eșantioane de studenți din cadrul a două universități cu standarde ridicate de admitere din România și Statele Unite ale Americii (Frost, Frost, 2000). Eșantionul românesc a cuprins 217 subiecți cu vârsta între 21 și 22 de ani, 95 de băieți și 122 de fete. Domeniile de proveniență din care au fost selectați subiecții au fost: 41% - din domeniul științelor sociale, 34% - politehnică, 5% - drept, 20% - alte facultăți.

Rezultatele au indicat înclinația subiecților individuali care consideră idealurile intrinseci ca fiind mai importante pentru viața lor decât cele extrinseci, de a dobândi un nivel al stării de bine psihologic mai ridicat. Autorii au ales pentru aspirațiile de viață intrinseci: conceptul de afiliere, sentimentele comunitare și acceptarea de sine, iar pentru aspirațiile extrinseci - succesul financiar. Studiul are cinci ipoteze de cercetare, însă noi vom prezenta numai două semnificative:

1. Subiecții americani vor prezenta o încredere mai mare, întrucât aspirațiile lor se vor împlini mai consistent decât în cazul subiecților români.
2. Pentru eșantionul românesc, considerarea succesului financiar ca fiind un element central al aspirațiilor în viață va corela pozitiv cu starea de bine psihologic.

Instrumentele de măsură utilizate au fost următoarele: Indexul aspirațiilor (*Aspiration Index*, Kasser, Ryan), Grila de valori a lui Schwartz (*Schwartz Value Survey*), Scala de orientare etică (*Ethical Orientation Scale*) și Nivelul de împlinire în viață (*Satisfaction with Life Scale*).

Toate probele au fost traduse în limba română și apoi retraduse în limba engleză, pentru a se observa diferențele de semnificație între anumiți termeni. Apoi pentru fiecare test s-au calculat consistența internă și coeficientul lui Tucker (*phi*), care măsoară echivalența psihologică a instrumentelor pentru cele două eșantioane. Cu alte cuvinte, sa urmărit detectarea unor posibile diferențe în suprapunerea semantică a conceptelor vehiculate. Astfel, majoritatea termenilor operaționalizați au avut un coeficient *phi* cuprins între .51 și .997, acesta din urmă aparținând scalei de determinare a nivelului de împlinire în viață. Cel mai redus coeficient a fost de .34,

obținut de factorul succes financiar, indicînd faptul că eșantionul românesc construiește semnificația succesului financiar într-un mod semnificativ diferit de eșantionul american.

Rezultatele cercetării pentru eșantionul românesc sunt următoarele:

1. Valoarea cea mai importantă este acceptarea de sine, urmată de afiliere, succes financiar și sentimente comunitare.
2. Nu există o corelație între succesul financiar și împlinirea în viață.
3. Sentimentele comunitare, atunci când ocupă un loc important în ierarhia valorilor, corelează pozitiv cu un nivel ridicat de împlinire în viață.
4. Semnificația valorii succes financiar este diferită de cea a eșantionului american, subiecții români înțelegînd prin succes financiar independență, libertatea de a alege singur în viață, rezultate pozitive și exprimare de sine.

Autorii cercetării consideră că cel mai important rezultat care iese în evidență este nemulțumirea generalizată a românilor față de condițiile prezente. Rezultate asemănătoare au fost obținute și de *Gallup International Association*. Din 55 de țări (între care sunt incluse și țările din Europa de Est), românii s-au arătat a fi cei mai pesimiști cu privire la viitor, aducînd ca argumente haosul politic și scăderea numărului de locuri de muncă.

De asemenea, diferențe semnificative s-au înregistrat la tipul de valori universaliste, românii atribuind scoruri mult mai scăzute decît americanii la valorile de „protecție a mediului”, „o lume a frumosului”, „unitate cu natura”, „înțelepciune”, „o lume a păcii” și „dreptate socială”. Acest fenomen este explicat de autori prin dezastrul ecologic experimentat de români în ultima jumătate a secolului trecut datorită politicii de industrializare forțată promovată de Ceaușescu, care nu a ținut cont de efectele negative asupra mediului

Un alt rezultat se referă la conformism, într-un mod surprinzător americanii dovedindu-se mai „supuși” decît românii. Cu toate acestea, trebuie să ținem cont de ceea ce sugera M. Rokeach: uneori oamenii atribuie o importanță mai mare unor valori pe baza cărora nu trăiesc în prezent, dar către care aspiră în viitor. În mod asemănător, indivizii ar putea respinge anumite valori care îi caracterizează în prezent și de care ar dori să se lipsească. Autorii explică acest rezultat prin reacția determinată, în rîndul tinerei generații a statului post-totalitar, de paternalismul extrem care a început cu Ceaușescu și s-a extins la nivelul societății și familiei. Astfel, noua generație trăiește o formă de revoltă împotriva unor direcții pre-stabilite de „foștii” încă atotputernici în rețelele sociale, acești tineri încercînd astfel să-și stabilească singuri idealurile în viață și să nu mai accepte supunerea.

În același studiu, autorii ne mai prezintă rezultatele unor cercetări interculturale anterioare realizate de Smith, Dungan și Trompenaars (1996) cu privire la relația dintre cultura națională și valorile organizaționale. Scopul viza găsirea unor definiții mai clare a dimensiunilor individualism - colectivism și distanță față de putere. Rezultatele au indicat că aceste dimensiuni elaborate de Hofstede în 1980 pot fi definite mai clar de variații în ce privește apartenența la un grup. Rezultatele cercetării referitoare la valorile românești descriu următorul portret sociologic majoritar: implicare utilitariană cu înclinații spre drepturile și responsabilitățile individuale, conservatorism definit de ascriptivitate (stabilitatea locului) și particularitate (preferința pentru relații specifice și nu pentru relații în general) și paternalism, cu accent pe ierarhiile formale. Acest *pattern* valoric a putut fi identificat ca atare în opt din cele nouă țări din Europa de Est care au fost implicate în acest studiu.

### ***Ierarhia valorilor sociale într-o perspectivă interculturală***

Scopul anchetei psihosociologice coordonate de Schwartz și, Bardi (2001) a fost acela de a demonstra existența unor valori universale indiferent de cultură, și, chiar mai mult, prezența unui consens cu privire la ierarhia valorilor sociale în cadrul ansamblului de culturi naționale explorat. Desigur, ierarhia sistemului de valori individuale este foarte diferită de la un individ la altul, datorită particularităților generate de moștenirea genetică, experiențele personale, specificul educațional, *patternurile* relaționale ale grupului de apartenență și gradul de complexitate culturală. Cu toate acestea, când accentul se deplasează către similaritate între valori, este surprinzător să observăm la nivelul societății și al grupului cât de asemănătoare este ierarhia acestor valori. Fenomenul descris mai sus evidențiază din plin rolul valorilor în funcționarea unei societăți.

Cercetările au fost efectuate în 63 de națiuni - printre care și România -, între anii 1988 și 2001. Eșantioanele utilizate au fost eșantioane de studenți, cadre didactice, și, uneori, chiar eșantioane naționale reprezentative. În România studiul a avut loc în București, în 1996 pe un eșantion de studenți.

Rezultatele au indicat că pentru subiecții majorității culturilor naționale, valorile de bunăvoință, auto-direcționare și universalism erau apreciate ca fiind cele mai importante, iar valorile de putere, tradiție și stimulare, cele mai puțin importante. Între aceste limite s-au situat valorile de securitate, conformism, realizare și hedonism. Ierarhia valorilor, la 83% dintre eșantioane, corelează semnificativ în

proporție de cel puțin 80% cu această ierarhie trans-culturală. Toate cele 63 de națiuni, cu excepția a 6 țări din Africa, au avut un coeficient de corelație Pearson cuprins între .98 (Portugalia, Norvegia) și .77 (Rusia). România a înregistrat un coeficient .94, împreună cu Anglia, Polonia și Slovacia. Trebuie menționat că deși aceste țări manifestă o anumită similaritate cu ierarhia trans-culturală, aceasta nu înseamnă că țările respective au valori sau caracteristici culturale asemănătoare. Ierarhia universală a valorilor accentuează funcția adaptativă a valorilor sociale în procesul de funcționare eficientă a individului în societate. Pentru a susține această teorie, Schwartz (2001, p. 287) a adus în discuție trei argumente importante:

1. nevoia de cooperare și susținere în relațiile primare ale individului;
2. performanță productivă și inovatoare în sarcină;
3. gratificarea și orientarea individuală a propriilor nevoi și dorințe. Desigur, toate aceste determinări se cuvin citite în inter-relația lor reciprocă.

### ***Relația individualism - locus of control și starea de bine psihologic examinate intercultural în mediul organizațional***

Datele studiului realizat de către o echipă complexă (Spector *et al.*, 2001a), care a reunit cercetători din 24 de țări, printre care și România, pornea de la un proiect internațional mai laborios, care examina intercultural stresul managerial (*Collaborative International Study of Managerial Stress*). Participanții au fost în număr de 5185, care aveau rolul organizațional de manageri, majoritatea bărbați, cu studii superioare și căsătoriți. Instrumentele de măsură aplicate au fost: Indicatorul de stres ocupațional (*Occupational Stress Indicator*), *Locus of control* în muncă, și Grila de valori a lui G. Hofstede (*Value Survey Module*).

Rezultatele cercetării au demonstrat existența unei relații între individualism și LOC intern în muncă și o corelație semnificativă între internalitate și starea de bine psihologic. O corelație la limita pragului de semnificație s-a obținut între dimensiunea individualism-colectivism și starea de bine psihologic.

Rezultatele pentru eșantionul românesc au evidențiat următoarele caracteristici: colectivism, externalitate, satisfacție scăzută în muncă și o stare de bine psihologic descurajantă.

Toate cercetările evocate dovedesc puterea structurilor axiologice în modelarea comportamentală și în elaborarea unor tipologii identitare, pliate pe *patternurile* culturale de referință.



### **Diagnoze românești (3) – studiul valorilor sociale pe baza modelului Schwartz.**

#### **Transferuri valorice și atitudinale intergeneraționale în România post-comunistă**

În anii din urmă am analizat modul în care se structurează orientarea valorică și atitudinală a diverselor straturi generaționale în aria de vest a țării, încercând să evidențiem specificitatea strategiilor identitare ale tinerilor vs. vîrstnicilor, într-un context social-istoric aflat în prefaceri profunde. Prezentăm succint bilanțul acestor cercetări derulate în trei etape succesive, între 2002-2010, asupra transferurilor valorice și atitudinale transgeneraționale din România postcomunistă, urmărind impactul unui eveniment istoric ”de ruptură” – Revoluția din 1989 – asupra articulării atitudinilor fundamentale și valorilor sociale împărtășite.

Trăsăturile psihologice articulate prin intermediul evaluării atitudinilor sociale examinate în cadrul acestei cercetări au fost: independență-interdependență; stimă de sine; internalism-externalism; autodeterminare, la care s-a adăugat, în plan secund, structura valorică a personalității. Probele aplicate unor eșantioane generaționale reprezentative (”generația 20”, ”35” și ”50”), alcătuite din 1481 de subiecți, au evaluat următoarele dimensiuni: *independență-interdependență* (Singelis, 1994), *stimă de sine* (Rosenberg, 1965), *locul controlului* (Rotter, 1964, 1975), *autodeterminare* (Sheldon, Ryan, Reis, 1996), la care s-a adăugat *matricea valorică* SVS a lui S. Schwartz și a colaboratorilor săi (2000, 2005, 2010), combinînd o metodologie cantitativă (specifică chestionarelor evocate mai sus) cu una calitativă (valorificată pe un eșantion de interviuri de istorie orală).

Premisa conceptuală a explorării subiectivității sociale a constituit-o natura negociată, interacționistă a identității sociale a subiecților. Totodată, există o unanimitate a cercetătorilor din registrul psihologiei sociale în a decide că valorile constituie un predictor consistent al structurării atitudinilor și comportamentelor (Homer, 1993; Scott, 2000; Boehnke, 2008). De aici rezultă importanța majoră a studierii valorilor sociale, ca *pattern* fundamental ce ordonează structurarea resurselor subiective dintr-o societate. Fără deslușirea acestui registru, o autentică cunoaștere a „realității sociale obiective”, cu tot spectrul comportamental variat care îi dă viață, devine imposibilă (vezi figura nr. 1). Mai ales devine vitală analiza registrelor de profunzime, tot mai inerțiale (atitudinile, valorile), care codifică cele mai însemnate strategii implicite de deschidere interpersonală.

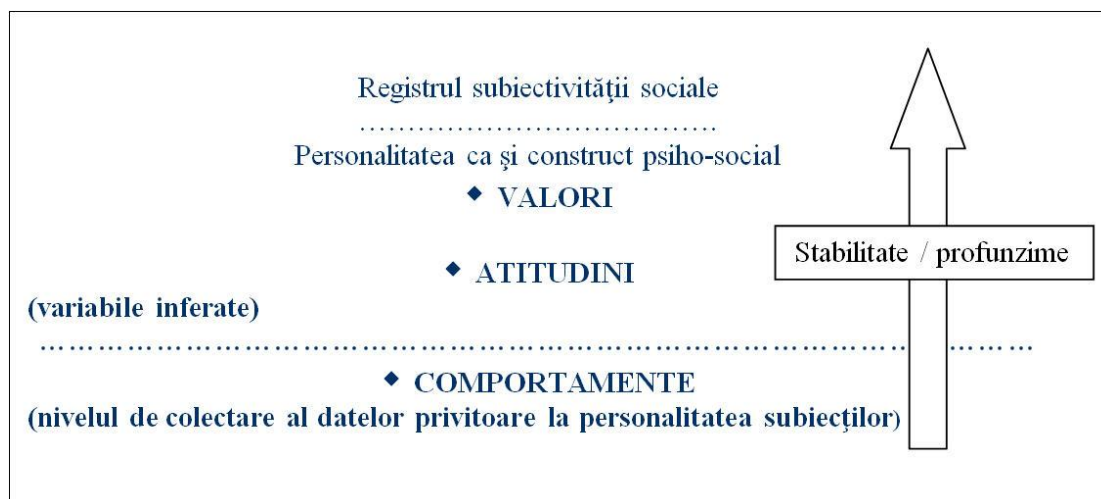


Fig. nr. 1 Relația valori-atitudini comportamente

Investigația s-a desfășurat, așadar, pe trei grupe de vîrstă, numite convențional „generații”, după cum urmează: „generația 50” (formată din subiecți care la debutul cercetărilor, în 2002-2003, aveau în medie, 50 de ani, socializată covîrșitor în comunism); „generația 35” (subiecți, în medie, de 35 de ani, socializată secundar în comunism, integrată social în „vechea lume” chiar înainte de 1989, și care deja a dobîndit în prezent poziții însemnate în nodurile rețelelor sociale); și „generația 20” (subiecți, în medie, de 20 de ani, neintegrați social în lumea anterioară lui 1989, despre care păstrează o memorie selectivă încărcată de neutralitate, și care își încep astăzi strategiile de inserare socială într-o societate profund schimbată față de cea comunistă)<sup>4</sup>. Nu în ultimul rînd ne-a interesat să comparăm două specii de ”tineri”: cei care au astăzi 20 de ani cu ”tinerii anului 1989”, care aveau atunci 20 de ani (actuala generație ”35”), și care au internalizat o experiență socio-istorică aparte, fiind pregătiți să ”intre” într-o lume care imediat după 22 decembrie 1989 s-a pulverizat, fiind nevoiți să ”reinventeze” strategii adaptative și să contureze noi nișe de dezvoltare biografică.

Realizarea eşantioanelor regionale reprezentative pentru Regiunea Vest (județele Timiș, Caraș-Severin, Arad, Hunedoara) a constituit o provocare metodologică, structura finală combinînd cote proporționale în funcție de gen, sub-intervale de vîrstă (+/- 2 ani/cohortă) și respectînd ponderile din populație ale distribuției pe medii de rezidență (rural, urban mic, urban mediu, urban mare).

<sup>4</sup> Referința denominativă a cohortelor o reprezintă, desigur, iarna 2002-2003, cînd a debutat cercetarea și cînd s-a lucrat pe primele loturi de subiecți. De aceea, ”generația 50” din 2002-2003 are, la începutul anului 2009, în medie 56,27 ani, ”generația 35” are 39.92 ani, iar ”generația 20” a ”ajuns” la 23,34 ani. Am preferat să conservăm aceste denumiri convenționale.

Volumul rezultat al sub-eșantioanelor regionale reprezentative au fost în 2009, pentru cele trei cohorte, următoarele: G50:  $m(g50) = 56,27$  ani [480 de subiecți] ; G35:  $m(g35) = 39,92$  ani [529 de subiecți]; G20:  $m(g20) = 23,34$  ani [472 de subiecți].

Cadrelle teoretice concurente sunt delimitate de către două școli de gândire distincte: prima, cea care susține ideea flexibilității, mai degrabă apropiată de psihologia socială (Aronson, 1988; Perloff, 1993; McGuire, 1998; Loewenstein, 2007; Boza, 2010), cealaltă, care ilustrează puterea inerțiilor, fiind susținută de o îndelungată tradiție a școlii de istorie a mentalităților (Braudel, 1958/1996; Flament, 1995).

Astfel, ipoteza schimbării atitudinale (modificarea atitudinilor sociale fundamentale) se va „confrunța” cu ipoteza *la longue durée* (persistența atitudinilor sociale fundamentale). Dilema principială care ne va ordona explorarea va testa modul în care o socializare specifică a subiecților datorată unei apartenențe generaționale diferite, asociată cu integrarea distinctă a unei experiențe istorice de ruptură (precum experiența comunistă și „cotitura” constituită de Revoluția din decembrie 1989) va genera sau nu o schimbare atitudinală majoră, reflectată într-o serie de trăsături de personalitate? Pentru examinarea acestei „înfruntări” simbolice între cele două modele explicative, am selectat probele evocate, iar primul nivel al realizării designului cercetării a grupat o serie de atitudini fundamentale implicite: față de integrarea în rețelele sociale (independență—interdependență - INT-IND), față de sine și reușita de sine (stima de sine - SE); față de ”explicarea primară a lumii” (atribuirile locus-ului of control - LC) și față de ”stăpânirea propriei vieți” (autodeterminarea – AS+PC = SD). Portretele globale intergeneraționale, în registrul atitudinilor sociale fundamentale, este redat în tabelul nr. 1:

Tabelul nr. 1 Portrete atitudinale intergeneraționale – scoruri specifice / scale

<b>Portrete generaționale / dimensiuni psihologice</b>	<b>G50</b>	<b>G35</b>	<b>G20</b>
<b>d(INT-IND)</b>	<b>0,28</b>	<b>0,32</b>	<b>0,51</b>
<b>SE</b>	<b>30,18</b>	<b>28,16</b>	<b>31,15</b>
<b>LC</b>	<b>14,15</b>	<b>12,05</b>	<b>14,85</b>
<b>AS</b>	<b>12,15</b>	<b>10,63</b>	<b>8,18</b>
<b>PC</b>	<b>9,89</b>	<b>10,34</b>	<b>9,55</b>
<b>SD</b>	<b>22,04</b>	<b>20,97</b>	<b>17,70</b>

Și la prima lectură – tendință confirmată mai apoi de analizele de varianță – se observă cum „tinerii” sunt progresiv mai dependenți în raport cu vîrstinicii. Totodată, nu se constată prezența unor diferențe relevante pe dimensiunea stimă de sine între straturile generaționale (SE se situează la un nivel ridicat). Se poate remarca cum stratul generațional „cel mai tânăr” este și cel mai externalist. De asemenea, nu există diferențe între generații din punctul de vedere al „alegerii percepute” (PC), sugerîndu-se prezența unei experiențe a alegerilor în registru afectiv similară. În pofida expectațiilor – care sugerau că tinerii sunt cei mai dinamici și mai autonomi, rezultatele dovedesc o diminuare a autodeterminării pe măsura întineririi stratului generațional.

S-au realizat următoarele analize de varianță (ANOVA) pe dimensiunile corespondente, între care se înregistrează diferențe statistice semnificative, descriindu-se principalele tendințe intergeneraționale. Mărimea acestor diferențe este evidențiată în tabelele următoare (tabelele nr. 2, 3, 4).

Tabelul nr. 2 Analiza intergenerațională realizată pe dimensiunea independență-interdependență

Variabila dependentă	d(INT-IND)	ANOVA			
Variabila independentă	Comparații între medii	Valoarea pragului de semnificație	Subcategorii ale variabilei independente între care apar diferențe semnificative	Diferențele între medii (I-J)	Valoarea pragului de semnificație
<b>Strat generațional</b>	$F(2, 177) = 2,46$	$p=0,04$	G50-G20	-0.23	$p=0,038$
			G35-G20	-0.19	$p=0,045$

Cum se poate constata, ne aflăm în fața unei tendințe contradictorii, care se distribuie diferit față de studiile clasice centrate pe dimensiunea independență-interdependență (Singelis, 1994, Singelis, Brown, 1995), ce atestau cum ”tinerețea” este un predictor al independenței, care are mai multe resurse de a se afirma în acest interval biografic. Tot astfel, studiile invocate probează cum perioada senectuții este însoțită, datorită sporirii nevoilor asistențiale, de o dependență mai pronunțată (Singelis *et al*, 1999). Pe eșantionul românesc, însă, tendința este opusă, și se poate

rezuma astfel: cu cît mai tînăr, cu atît mai dependent. O dată în plus stereotipul ”tînărului implicat, responsabil, care își ia viața în propriile mîini” nu se confirmă în țara noastră, în pofida înregistrării unor diferențieri comportamentale considerabile între diversele straturi generaționale, care pot *da impresia* schimbării (în sens angajant) a tinerilor.

O tendință similară se înregistrează pe dimensiunea locus of control, evidențiindu-se dominanța unui tipar atribuțional externalist, care probează existența unei societăți *tot mai neajutorate* pe măsura întineririi cohorții generaționale.

Tabelul nr. 3 Analiza intergenerațională realizată pe dimensiunea *locus of control*

Variabila dependentă	LC	ANOVA			
Variabila independentă	Comparații între medii	Valoarea pragului de semnificație	Subcategorii ale variabilei independente între care apar diferențe semnificative	Diferențele între medii (I-J)	Valoarea pragului de semnificație
<b>Strat generațional</b>	F(2, 177)= 2,12	p=0,05	G35-G20	-2,8	p=0,049

Teoria locului controlului subliniază rolul învățării sociale în activarea unui mecanism atribuțional specific, iar favorizarea unuia sau altuia din polii externalism-internalism e anticipată de capacitatea subiectului de a controla rutinier datele contextelor în care este inserat. Astfel, subiecții care nu au control asupra contextului tind, în timp, să devină neajutorați, dezangajați și inerți (printr-un fel de mecanism de *neajutorare învățată*), eșuează constant în sarcini ce solicită efort, atenție, energie cognitivă și invocă frecvent lipsa „șansei“, a „condițiilor nedrepte“ de competiție (Roesch, Amirkham, 1997). Experiența eșecului în sarcini, precum și absența unor alternative credibile de reușită produce acest *alibi atribuțional* care inhibă asumarea responsabilă a propriei conduite, iar tendința semnalată este cea mai pronunțată la ”generația 20” și cel mai puțin prezentă la ”generația 35”.

Tabelul nr. 4 Analiza intergenerațională realizată pe dimensiunea autodeterminare

Variabila dependentă	SD	ANOVA			
Variabila independentă	Comparații între medii	Valoarea pragului de semnificație	Subcategorii ale variabilei independente între care apar diferențe semnificative	Diferențele între medii (I-J)	Valoarea pragului de semnificație
<b>Strat generațional</b>	F(2, 177)= 3,56	p=0,002	G50-G20	4,34	p<0.001
			G35-G20	3.27	p=0,002

O dată în plus, analiza intergenerațională pe dimensiunea autodeterminării evidențiază o puternică diferențiere în sens contraintuitiv, care atestă cum tinerii sunt mai modest autodeterminați decât vîrstnicii, spre deosebire de tendințele din studiile derulate în arii culturale occidentale (Deci, Ryan, 1985, 2000; Ryan, Deci, 2000). Totodată, pe subscala ”alegerii percepute” din cadrul autodeterminării și pe dimensiunea stimei de sine nu se înregistrează diferențe intergeneraționale statistic semnificative, ceea ce susține prezența unor tipare atitudinale similare la cele trei grupe de vîrstă.

Pentru a adînci analiza și pentru a explora registrul cel mai profund și mai inertial al subiectivității sociale – cel valoric – am realizat o evaluare intergenerațională a profilului axiologic, urmărind trei cohorte generaționale, prin intermediul grilei de valori sociale a lui S. Schwartz. Categoriile înglobante pentru nivelul individual de colectare al datelor sunt: bunăvoință, auto-direcționare, universalism, securitate, conformism, realizare, hedonism, stimulare, tradiție, putere, fiecare cu setul de valorile specifice corespondente. Regrupate și agregate la nivel cultural-societal, orientările axiologice se redistribuie în 7 categorii supraordonate, după cum urmează (v. tabelul 5):

Tabelul nr. 5. Structurări valorice – nivel cultural-societal (Schwartz, 1994, 2001):

Nr. crt.	Tipuri axiologice	Valori sociale
1	<b>Conservatorism</b> (status-quo, solidaritatea grupului, menținerea ordinii tradiționale)	Curățenie, devoțiune, securitate familială, iertare, respectul față de părinți și vîrstnici, moderație, securitate națională, supunere, politețe, protejarea imaginii publice, reciprocitatea favorurilor, respectul tradiției, auto-disciplină, ordine socială, înțelepciune.
2	<b>Autonomie intelectuală</b> (promovarea ideilor și drepturilor individuale în scopul atingerii obiectivelor proprii)	Creativitate, curiozitate, minte deschisă.
3	<b>Autonomie afectivă</b> (promovarea independenței individuale în dobîndirea unei experiențe afective pozitive)	Bucuria vieții, viață interesantă, plăcere, viață variată.
4	<b>Ierarhie</b> (accentuarea legitimității alocării ierarhice a rolurilor și a resurselor sociale)	Autoritate, umilitate, influență, putere socială, sănătate.
5	<b>Egalitarism</b> (favorizarea angajării comunitare în dauna celei individuale în scopul promovării bunăstării celorlalți)	Egalitate, libertate, ajutorare, onestitate, loialitate, responsabilitate, justiție socială, lume a păcii.
6	<b>Armonie</b> (accentuarea integrării armonioase a individului în mediul său de viață)	Protecția mediului, unitate cu natura, lume a frumuseții
7	<b>Stăpînire</b> (accentuarea calității subiectului de a dispune și controla mediul natural și social)	Ambiție, a fi capabil, alegerea propriilor scopuri, îndrăzneală, independență, plin de succes

Rezultatele efective obținute prin aplicarea acestui instrument de lucru sunt redate în tabelul nr. 6.

Tabelul nr. 6 Portrete valorice intergeneraționale (Schwartz *et al.*, 2000, 2010)

Categorii valorice supraordonate	G50	G35	G20
Conservatorism	4,06 -----**	4,68 *-----	4,21
Ierarhie	2,12 -----*	2,97	2,29
Armonie	4,19	4,17	4,08
Egalitarism	4,62 -----*	4,23	4,46
Autonomie intelectuală	4,78 -----**	4,12	4,43
Autonomie afectivă	3,56	3,21* -----	3,81
Stăpînire	3,96	3,77	3,82

\*\*p<0.01; \*p<0.05.

Observații: cu \* / \*\* au fost menționate diferențele inter-categoriale statistic semnificative.

Dacă realizăm comparații între aceste scoruri specifice și cele obținute pe eșantioanele altor culturi naționale europene, se poate distinge un portret valoric care conjugă prezența pregnantă a conservatorismului (mult mai influentă decît în cazul altor culturi naționale, fie ele și central și est-europene), scoruri moderate la ierarhie, armonie, stăpînire (similare cu celelalte țări), un egalitarism diminuat (față de țările vest-europene, cu democrație consolidată), o autonomie intelectuală și afectivă moderată (în raport cu eșantioanele europene) (Schwartz, Bardi, Bianchi, 2000).

Global, se observă, totodată, conservarea *patternurilor* valorice fundamentale atunci când se compară ”părinții” cu ”copiii lor”, căci o asemenea inferență este legitim de a fi realizată doar între cohortele ”50” și ”20”<sup>5</sup>. Singura ”generație” imprevizibilă este „cohorta 35”, care ilustrează instabilitate, ambivalență și vulnerabilitate (conservatorismul cel mai pronunțat, favorizarea ierarhiei cea mai intensă, egalitarismul, dar mai ales autonomia intelectuală și afectivă cea mai modestă dintre cele trei cohorte, sugerînd internalizarea unor precarități generaționale pe aceste registre). Rezultatele indică integrarea unui ansamblu de traume social-istorice cu adînci implicații în profilul lor identitar (sunt deopotrivă ”generația decreteilor”, dar și ”generația care l-a dat jos pe Ceaușescu”), vulnerabilitate semnalată și în alte studii similare privitoare la ”moștenirea traumei” (Kellermann, 2001, De Mendelson. 2008). Dacă, însă, ”izolăm” această generație aparte de cohortele extreme (50, 20) se observă cum între ”părinți” (50) și ”copiii lor” (20) nu există nici o diferență statistic semnificativă din punctul de vedere al orientărilor valorice, putînd vorbi cu temei despre *transferuri valorice intergeneraționale*, în pofida experimentării unor rupturi radicale sociale și politice. Dacă se operează cu eșantioane generaționale reprezentative, calificarea de transgenerațional pentru seturile de atitudini și valori sociale este întemeiată, așa cum atestă și alte studii structurale realizate în ultimii ani (Homer, 1993; Scott, 2000; Boehnke, Hadjar, Baier, 2007; Boehnke, 2008).

Prin urmare, ipoteza *la longue durée* se confirmă, iar straturile sociale investigate sunt caracterizate prin următoarele patternuri transgeneraționale, atît la nivelul valorilor (cu un accent aparte pe valorile conservatoare), cît și al atitudinilor fundamentale: interdependență (scoruri specifice: INT-IND= 0,28-0,51 / 0<sup>6</sup>); stimă de sine ridicată (scoruri specifice: SE= 28,16-31,51 / 20); externalism (scoruri specifice: LC= 12,05-14,85 / 11,5); conștiință a sinelui scăzută (scoruri specifice: AS= 8,18-12,15 / 12,5); alegerea percepută ca diminuată (scoruri specifice: PC= 9,55-10,34 / 12,5); autodeterminare scăzută (scoruri specifice: SD= 17,70-22,04 / 22,50). De asemenea, cu toate caracteristicile problematice ale cohorței ”35”, provocate de

<sup>5</sup> Demografia consideră că e legitim a vorbi la nivel structural despre ”generații” distincte doar dacă între cohortele comparate înregistrăm o diferență a mediilor de vîrstă de aproximativ 30 de ani (cît ”desparte”, în medie, vîrsta părinților de cea a copiilor lor) (Meredith, Schewe, Haim, 2002). Vom utiliza, însă, în continuare în mod convențional termenul de ”generație” și pentru cohorta ”35”, care se arată a fi un strat social ”altfel” în România contemporană, ce a avut parte de un destin social dramatic, deopotrivă datorită ”aruncării lor în viață” prin decretul impus de N. Ceaușescu nr. 770/1966, de interdicere a avorturilor, precum și datorită rolului lor decisiv în Revoluția din decembrie 1989, în cadrul căreia au fost principalii exponenți ai mișcărilor protestatare prin care s-a înlăturat dictatura, înregistrînd și numărul cel mai consistent de morți și răniți din ansamblul victimelor Revoluției. Asupra acestui subiect tulburător al României recente ne vom aplica într-un studiu viitor, cercetarea sa fiind în plină derulare.

<sup>6</sup> Valoarea corespondentă mijlocului scalei.



integrarea generalizată a unor traume istorice, atunci când apar totuși diferențe intergeneraționale statistic semnificative, ele exprimă o dezangajare mai pronunțată a tinerilor în dauna celor ”mai puțin tineri”. La nivel valoric, așadar, tinerii de azi se arată a fi – printre categoriile posibile de români din zona populației active - cei mai vulnerabili, dependenți și mai puțin dispuși să își ia viața în propriile mâini, oricare ar fi, la nivelul pojghiței comportamentale, ”marile prefaceri” pe care conduita lor par să le sugereze. În multe privințe, cel puțin în modul în care se structurează valorile și atitudinile fundamentale asumate implicit, sunt la fel de ”bătrâni” ca ”părinții” lor, pe care, retoric, deseori, în cadrul unor narațiuni identitare sui-generis, îi condamnă pentru ”complicitățile” și ”cedările rușinoase” din vremea comunismului<sup>7</sup>. Cu acest strat generațional care va dobîndi firesc, prin ”forța” biologiei, rolul de prim plan, prin înstăpînirea progresivă pe rețelele de putere din corpul social, se va schimba (sau nu) România de un mîine foarte aproape.

---

<sup>7</sup> Asemenea recurențe narative apar cu putere în cadrul interviurilor de istorie orală realizate cu reprezentanții celor trei cohorte generaționale, în pofida persistenței unor atitudini asistențiale și fataliste transgeneraționale.

## **PARTEA A ȘASEA: IMPACTUL DETERMINĂRIILOR CULTURALE ASUPRA UNOR REGISTRE ALE PERSONALITĂȚII**

### **CAPITOLUL NR. 10. Dialogul cu « celălalt » la nivel structural și interindividual**

#### **Individualismul și colectivismul analizate comparativ între culturi naționale diferite**

Paginile anterioare au dovedit că cele mai relevante dimensiuni în cercetarea interculturală s-au probat a fi individualismul și colectivismul. Individualismul caracterizează acele persoane care prin acțiunile lor vizează atingerea propriilor obiective, chiar dacă există divergențe între scopurile personale și cele colective. Dimensiunea individualistă exprimă, așadar, nevoia de autonomie și independență a subiectului, legăturile cu ceilalți fiind valorizate modest. Societățile individualiste promovează o politică de tipul “fiecare pentru el”, caracteristică lui “*homo economicus*”, care se reflectă într-un mod specific de comunicare și raportare la relațiile personale și profesionale.

Colectivismul, pe de altă parte, exprimă *patternul* relațional al unei societăți în care contactele dintre membri sunt foarte puternice, și în care există o trebuință fundamentală de a face parte dintr-o rețea socială percepută ca influentă. Reciprocitatea, loialitatea, armonia și nevoia de suport social sunt mult mai accentuate decât în societățile individualiste și corespund atributelor lui “*homo sociologicus*”.

Încercînd să surprindă relația dintre individualism, colectivism și dezvoltarea economică, R. Ball (2001) a pornit de la premisa unei relații bilaterale: pe de o parte, caracterul individualist / colectivist al unei societăți influențează dezvoltarea economică, pe de altă parte, creșterea economică și transformările în structura acesteia conduc societatea spre individualism sau colectivism.

Dintr-o anumită perspectivă, dezvoltarea economică e împiedicată de colectivism și facilitată de individualism. Acestui postulat îi corespunde ceea ce Adam Smith numea regula socială a “mîinii invizibile”. Conform unei asemenea viziuni, apariția și dezvoltarea capitalismului ar fi rezultatul prevalenței intereselor individuale, în vreme ce colectivismul ar favoriza birocrăția, corupția și tratamentul

preferențial. Pe de altă parte, dezvoltarea economiei e facilitată de colectivism și împiedicată de individualism. Autorul studiului pornește de la ideea lui Arrow, potrivit căruia, la nivel virtual, orice tranzacție comercială conține un element de încredere. Normele sociale corporative, indispensabile de altfel, ar fi expresia colectivismului, pentru că supunându-se lor, individul renunță la propriile sale interese unilaterale. Reciprocitatea, încrederea și moralitatea stau la baza intereselor colective și sunt interiorizate, întrucât în societățile colectiviste oamenii sunt motivați de alte scopuri decât cele personale.

Tranzacțiile economice abundă în dileme sociale, în probleme legate de acțiuni colective și de bunuri publice, rezolvarea acestora fiind determinată de capitalul social existent, de normele reciprocității și implicarea civică a populației. F. Fukuyama (1995) evoca în această zonă tematică rolul încrederii în societate, care ar sta la baza funcționării eficiente a întreprinderilor economice, mai mari și mai complexe în societățile colectiviste decât în cele individualiste, unde încrederea nu depășește sfera propriei familii.

În sens invers, se poate susține și teza contrară: dezvoltarea economiei favorizează colectivismul și diminuează individualismul. Hirschman (1982) considera că în societatea în care economia se bazează pe onestitate, încredere și ajutorare, schimburile comerciale îi fac pe oameni mai colectiviști. Mai mult, Inglehart (1997/2008, 2001) și Inglehart, Norris (2004) afirmă că în țările mai bogate scade preocuparea oamenilor pentru bunăstarea materială „cu orice preț” și sporește cea pentru valorile nemateriale, *post-materialiste*. Rămâne însă întrebarea dacă aceste valori sunt colectiviste (dreptate socială, altruism, sacrificiu de sine) sau individualiste (expresia libertății personale, a liberei exprimări și opțiuni).

În fine, ultima ipoteză pe care o propune R. Ball este aceea că dezvoltarea economică diminuează colectivismul și favorizează individualismul. Această prezumție pornește de la faptul că ideea comunității și coeziunii sociale contravine unei reduceri a societății la o sumă oameni care se întâlnesc instrumental ca simpli agenți în procesul de vânzare-cumpărare. Mai nuanțat, Bowles și Sung-Ha (2008) menționau că schimburile pieței nu determină întotdeauna norme și comportamente prosociale, dilemele sociale fiind un exemplu în acest sens.

Dincolo de aceste considerente, interacțiunea dintre cultură și economie ține de prosperitatea materială a țării respective și de specificul instituțiilor politico-sociale. Dacă instituțiile formale sunt ineficiente, capitalul social și încrederea se substituie acestora, pentru menținerea coeziunii economice și sociale. Așadar, unele aspecte ale individualismului facilitează dezvoltarea economiei, altele o împiedică,

același lucru fiind valabil și în ceea ce privește colectivismul, iar aspectele semnalate sunt mai vizibile când instituțiile formale sunt mai puțin dezvoltate.

Punând laolaltă toate aceste dimensiuni, psihologii interculturali au investigat interrelațiile multiple dintre variabilele structurale, socio-economice și cele individual-psihologice. Un exemplu al unui demers de acest tip este și cercetarea citată deja a lui P. Spector *et al.* (2001a), din “*Journal of Organizational Behavior*”, în care se urmărește relația dintre individualism, *locus of control* și „starea de bine”, la baza căruia au stat rezultatele unor cercetări efectuate în SUA și în statele occidentale, care susțineau că percepțiile și credințele angajaților relaționează cu starea de bine (satisfacția în slujbă, absența stresului fizic și psihic). Diferențele dintre națiuni sunt determinate de contextul național și cultural: satisfacția în muncă a japonezilor este mai scăzută decât cea a americanilor, în vreme ce stresul psihic și simptomele depresive au o incidență mai mare la japonezi; în Europa Occidentală sănătatea psihologică și satisfacția în muncă sunt mai mari decât în Asia, America de Sud și Europa de Est.

O investigație psihosociologică anterioară (Smith, Dugan, Peterson, Leung, 1998) a demonstrat existența unei corelații pozitive între individualism și ambiguitatea de rol, respectiv stările conflictuale, ceea ce sugera că în țările collectiviste oamenii au nevoie să își cunoască cu precizie rolul de la locul de muncă. Țări precum Japonia și China se caracterizează printr-un *locus of control* extern, tendință valabilă și pentru țările Europei de Est, situație care, presupun autorii, derivă din controlul politic excesiv al statului asupra sistemului economic și din moștenirea comunistă.

Rezultatele cercetării din 2001 evidențiază prezența unei satisfacții mai mari în muncă în țări precum Canada și SUA (țări individualiste), în vreme ce în România, spre exemplu, situația este inversă. Totodată, starea de bine psihic este crescută în SUA și scăzută în România; iar în ceea ce privește individualismul, România ocupa ultimul loc în acest clasament sui-generis. Țări precum Germania, Israel, Suedia, SUA au obținut scoruri mari la toate dimensiunile cu conotații pozitive, angajante. S-au constatat corelații semnificative între *locus of control* intern la locul în muncă și starea de bine, precum și între individualism/colectivism și *locus of control*, în sensul că individualismul corelează pozitiv cu internalismul la locul de muncă. Cu toate acestea, dimensiunea individualism/colectivism nu corelează nici cu satisfacția în muncă, nici cu starea de bine fizic sau psihic, ceea ce este o dovadă a caracterului funcțional al variabilei evocate.

Restrângînd dimensiunea individualism/colectivism la nivelul societății românești, C. Mereuță (1998) a analizat o serie de *patternuri* și comportamente organizaționale, unele existînd sub forma unor remanențe ale regimului comunist. Astfel, cultura organizațională profesional-individualistă se caracterizează printr-o formalizare modestă a comunicării, control scăzut, cooperare, atitudine pozitivă față de proprietatea privată, diferențieri salariale și asumarea responsabilității. Cultura paternalist-colectivistă presupune un stil de conducere autoritar, evitarea conflictelor, precum și opțiunea pentru egalitate salarială și siguranța locului de muncă. În fine, cultura colectivistă “*laissez-faire*” se caracterizează prin deresponsabilizare și preferința pentru egalitate salarială și locuri de muncă sigure (Bogathy, 2004, p. 88).

### **Dialogul cu « celălalt » la nivel interpersonal. Autodezvăluirea**

Investigarea specificului autodezvăluirii în țările Europei Centrale și de Sud-Est a făcut obiectul unor studii în anii din urmă (Goodwin *et al.*, 1999, *apud* Sperneac, 2004) și ne îngăduie să privim în cheie comparativă speciile de autodezvăluire ale esticilor față de cele ale „occidentalilor”. Desigur, cele mai răspîndite studii pe dimensiunea autodezvăluirii pleacă de la ideea comparării națiunilor individualiste sau colectiviste, în încercarea de a sublinia *patternuri* proprii de autodezvăluire, așa cum este cazul numeroaselor analize interculturale realizate asupra unor eșantioane din Statele Unite și Japonia, sistematizate de același R. Goodwin și colaboratorii (1999), sau în țările Europei post-comuniste (Goodwin, Gaines, 2004). O altă parte a studiilor a fost dedicată diferențelor în abilitatea de autodezvăluire ca rezultat al socializării diferite și al însușirii diferențiate cultural a rolurilor de gen (Hargie *et al.*, 2001).

Autodezvăluirea, privită ca și capacitate a actorului social de a transmite audienței informații consistente despre propria sa identitate, este esențială pentru stabilirea oricărui tip de relație interpersonală, dar și pentru ansamblul tiparelor relaționale dintr-o societate. O asemenea deschidere față de „celălalt este marcată precumpănitor de către specificul contextului social-cultural în care individul se dezvoltă, și mai puțin de înzestrările „native” ale subiectului angajat în relație. Autodezvăluirea în sine este un proces universal, însă profunzimea sa, natura informațiilor vehiculate, preferința pentru un anumit interlocutor, sunt influențate de specificul orientării cultural-valorice. Dacă exponenții culturilor „occidentale”, individualiste, valorizează autodezvăluirea personală, reprezentanții culturilor „orientale”, colectiviste încurajează autodezvăluirea relațională (Segall *et al.*, 1999;

Goodwin, Gaines, 2004). Continuând paralelismul între culturile occidentale și cele orientale, observăm tendința acestora din urmă de a nu își dezvălui gândurile sau sentimentele proprii înainte de a cunoaște opiniile partenerului de relație, printr-un fel de retractilitate „naturală”, asumată de timpuriu, și întreținută de temerea că „celălalt” va profita de „ceea ce află despre mine” (McHugh, 2003). Nu întâmplător, ne atrage atenția autorul, adâncimea autodezvăluirilor este mai modestă în culturile naționale colectiviste, suplinită de o expansivitate pe dimensiunea orizontală, a întinderii autodezvăluirii, ceea ce conferă aparența unei autodezvăluiri echilibrate. Mesajul sugerat de aceste cercetări ar putea fi rezumat astfel: la colectiviști „se vorbește mult (despre sine)” (întindere a autodezvăluirii mare), dar ”se comunică puțin”, informația transmisă fiind „nerelavantă, superficială” (așadar, cu un grad de intime și autenticitate al acesteia modest).

Și mai interesante sunt tiparele relaționale articulate în zone de contact, precum în cazul întâlnirii dintre reprezentanții unor culturi cu profil cultural diferit. Se relatează, uneori cu umor, despre experiențele americanilor aflați în vizită pe teritoriile asiatice. Deseori aceștia stîrnesc indignarea partenerilor de discuție, abordînd subiecte considerate de către japonezi sau chinezi ca fiind total improprii pentru a putea fi împărtășite. De altfel, numărul subiectelor de conversație considerate tabu este mult mai numeros în cazul asiaticilor decît al americanilor, motiv pentru care occidentalii constată de multe ori că subiectele aduse în discuție sunt evitate sau generează o stare de tensiune. Dacă americanii nu evită furnizarea de informații despre vîrsta personală, venituri sau sexualitate, pentru chinezi descrierea obiceiurilor personale, oferirea de informații despre familie sau despre probleme de sănătate, împărtășirea credințelor sau dorințelor personale sunt teme considerate ca neadecvate pentru a fi aduse în discuție cu membrii unei culturi percepute ca „străine”, sau cu persoane necunoscute (McHugh, 2003; Barry, Bernard, Beitel, 2009).

Un corpus aparte de cercetări a investigat tema autodezvăluirii pentru țările post-comuniste. Lumea Europei Centrale și de Sud-Est este teritoriul geo-politic și social în care cele mai adînci legături interpersonale erau îndeaproape supravegheate și puteau reprezenta o sursă pentru șantaj din partea puterii comuniste, care întreținea o atmosferă de teamă și neîncredere în semenii. Într-un spațiu social-politic dislocat la mijlocul secolului al XX-lea de la cursul firesc de evoluție, procesele interpersonale cele mai intime au cunoscut distorsiuni dramatice. Aici autodezvăluirea a dobîndit semnificații aparte, căci dincolo de beneficiile unanim recunoscute ale scoaterii la lumină a informațiilor despre propria persoană în raporturile cu partenerii de relație (regăsite în dezvoltarea relațiilor de prietenie, creșterea satisfacției maritale, obținerea

suportului social, păstrarea sănătății fizice și psihice) (Goodwin *et al.*, 1999; Hargie *et al.* 2001; Goodwin, Gaines, 2004), la aceste națiuni, din nefericire, riscurile autodezvăluirii s-au materializat deopotrivă în trăirea sentimentelor de vulnerabilitate, a fricii de a fi abandonat de cei din jur, a temerii de a deveni victima agresiunilor, sau a sentimentelor de pierdere a controlului și a propriei individualități (Matsushima, Shioni, 2001).

Cînd se analizează procesul afirmării identității individuale, dar și a celei colective, trebuie să avem însă în vedere faptul că un asemenea proces clarificator nu se poate desăvîrși decît într-un climat de comunicare autentică cu alteritatea. „Celălalt” devine așadar oglinda noastră, permițînd validarea personală, influențînd ajustări sau dezvoltări. Pentru ca „celălalt” să-și poată îndeplini însă rolul, el trebuie să dispună de un fond informațional cît mai corect și mai profund, trebuie să-i „deschidem ușor fereastra”. Un asemenea gen de autodezvăluire a fost, însă, mult mai greu de realizat în condițiile promovării unei politici izolaționiste întreținută deliberat, care construia o barieră simbolică în fața legăturii potențiale cu „celălalt occidental”, văzut ca un exponent al „imperialismului” și „capitalismului agresiv”. Îndoctrinați fiind a crede că omul de dincolo de graniță (care devenea nu numai un obstacol fizic – uneori imposibil de trecut – cît mai ales unul de natură psihologică) este adevăratul dușman al individului și al „poporului”, oamenii obișnuiți ai acestor locuri au fost puși în situația de a refuza dialogul cu alteritatea. Procesul a echivalat cu alienarea, însoțită de o comunicare socială deficitară. Și pentru că memoria colectivă se construiește în permanență și participă neconștient la clădirea realității sociale, acest clișeu ascuns al „celuilalt vestic care ne pîndește din umbră” a dobîndit valențele unui „adevăr” *social funcțional*, împărtășit încă și în prezent de mulți dintre locuitorii acestei regiuni geo-politice. În pofida acestor inerții, se constată, însă, că reprezentanții generațiilor mai tinere (începînd cu „generația 35”, a celor care aveau 20 de ani la căderea Zidului Berlinului) se decid treptat să abandoneze perpetuarea mitului „străinului” care amenință „existența noastră” identitară. Un studiu realizat de Goodwin *et al.* (1999) pe un eșantion de 450 de participanți, aparținînd Rusiei, Georgiei și Ungariei, a împărțit subiecții pe trei grupe ocupaționale – muncitori, antreprenori și studenți – și a scos la iveală faptul că vîrsta este un predictor semnificativ al disponibilității de autodezvăluire (deopotrivă ca întindere și adîncime) și deschidere către „celălalt”. În toate cele trei culturi, tinerii (în special studenții) se simțeau mai confortabil să împărtășească aspecte intime ale vieții lor, cu referire la o varietate largă de subiecte. Observația trebuie citită cu precauție, căci numai 5% din totalul participanților au avut vîrste peste 50 de ani, astfel încît numărul celor care au fost intens marcați de anii

socializării secundare comuniste este destul de redus. Ea merită însă consemnată și valorificată în determinarea transmiterii transgeneraționale a *patternurilor* de comunicare și autodezvăluire specifice totalitarismelor.

Cu toate că mulți dintre cei care au internalizat experiența perioadei comuniste ar dori să o decupeze ca pe un „interval complet eterogen în raport cu norma sensului istoriei fiecăruia” (Antohi, 1997), nu putem nega faptul că această perioadă, cu reușitele sau nereușitele contractului său social, este parte integrantă a istoriei Europei Centrale și de Sud-Est, iar eco-ul său psihosocial nu poate fi neglijat, ci trebuie pus în legătură cu modul în care acești oameni și-au construit specificul identitar și au înțeles să îngemăneze interacțiunea cu „celălalt”. Aceste amintiri dominante asigură un mod specific de lectură a realității actuale, fapt ce permite perpetuarea sentimentului de frustrare definitiv pentru locuitorii spațiului central și sud-est european (un exemplu apropiat de noi este trăirea „poverii de a fi român”), a sentimentului de inferioritate specific oricărui stigmat, sentimente corelate cu o atitudine submisivă și fatalistă (Gavreliuc, 2002a, p. 220). Studiul citat coordonat de R. Goodwin semnalează existența unei corelații semnificative, la nivelul celor trei culturi, între „viziunea fatalistă asupra lumii” și „motivarea spre autodezvăluire”: cu cât nivelul fatalismului este mai ridicat, cu atât subiecții au fost mai ezitanți în a împărtăși gândurile sau sentimentele personale cu cei din jur.

Sentimentul neajutorării se însoțește cel mai frecvent cu un nivel scăzut al autoeficienței percepute (Bandura, 1995, *apud* Goodwin *et al.*, 1999), căci ni s-a cristalizat deja în minte ideea inutilității efortului individual. Perceperea unei autoeficiențe scăzute împiedică dezvoltarea unor relații satisfăcătoare și suportive, întrucât individul își autoinduce expectanța eșecului în relațiile interpersonale. O asemenea moștenire este cu atât mai dăunătoare în aria geo-politică post-sovietică, cu cât țările postcomuniste se află într-o dureroasă tranziție de la experimentul eșuat comunist înspre modelul democrației libérale, proces în care nu trebuie reconstruite numai instituțiile și adevratele politici publice la adevăratele nevoi ale cetățeanului, ci pur și simplu trebuie regăsit și reîngemănat „cetățeanul” însuși, adică omul obișnuit, care să își recapete autonomia și demnitatea *individuală*.

Interpretând importanța autodezvăluirii din perspectivă utilitaristă (Gouldner, 1960), observăm că ani de-a rândul balanța analizei cost-beneficii a înclinat înspre costuri, privite ca excesiv de împovărătoare. Goodwin *et al.* (1999) menționau că astăzi stilul de viață competitiv impus de capitalism, precum și dispariția unui „organ central”, asupra căruia furia oamenilor obișnuia să se canalizeze, au dus la slăbirea alianțelor interpersonale, și nu au condus firesc la refacerea comunicării autentice



între oameni. Autorii sugerează, totuși, că astăzi s-ar cuveni în mai mare măsură să ne putem focaliza asupra beneficiilor autodezvăluirii personale, dar și să stimulăm capacitățile personale în a întreține destăinuirea celui alt față de noi. Numai activînd o dezvăluire facilitantă (*facilitative disclosure*) (Dion *et al.*, 1998) se va putea reface țesutul natural de relații interumane vii și reciproc recompensatoare pentru cei implicați, fie că raportarea se realizează față de vecinul din bloc sau față de „străinul” de peste graniță, într-un climat caracterizat de respect și încredere bilaterală.

Una dintre calitățile majore ale autodezvăluirii constă în posibilitatea diminuării stereotipurilor. Lumea de astăzi este tot mai eterogenă cultural, iar fenomenul globalizării accentuează această diferențiere progresivă. Desființarea frontierelor, participarea activă a tuturor țărilor Europei la procesul de creare a unei identități europene, necesită însă un efort conjugat spre rezonanță, deschidere și toleranță, atât al factorilor politici, cât și al actorilor individuali.

Într-un studiu pe această tematică, investigînd specificul fenomenului autodezvăluirii printre adolescenții bășinași ai Irlandei de Nord, Hargie *et al.* (2001), au remarcat cum un climat politic sănătos, conjugat cu efectele benefice ale autodezvăluirii – creșterea atracției față de partenerul de relație și consolidarea încrederii interpersonale – determină o mai mare disponibilitate a reprezentantelor sexului feminin de a iniția prietenii cu reprezentantele altei religii. Dat fiind faptul că bărbații interacționează mai dificil cu parteneri de discuție de același sex (nivel al autodezvăluirii mai redus), fiind recunoscută preferința „universală” pentru parteneri de discuție-femei (Matsushima, Shioni, 2001), și întrucît statisticile atestă că majoritatea actelor violente din Irlanda de Nord au ca făptași subiecți de gen masculin, se sugerează că dezvoltarea în toate straturile sociale (deci și printre bărbați) a autodezvăluirii facilitante poate contribui la diminuarea stereotipurilor negative privitoare la membrii altei religii sau etnii. Cu toate acestea, nu trebuie însă să uităm că toate culturile se caracterizează printr-o preferință ridicată pentru autodezvăluire intimă față de membrii *in*-grupului (Goodwin *et al.*, 1999) și mult mai precară față de cei ai *out*-grupului.

Prezentam anterior diferențele interculturale generate de percepția adecvării unor teme de conversație, apelînd la paralelismul dintre SUA și Asia (Barry, 2003; Barry, Bernard, Beitel, 2009). Se cuvine menționat că și țările est-europene cuprinse în studiile lui Goodwin *et al.* (1999) sau Goodwin și Gaines (2004) prezintă unele particularități demne de consemnat. Deși pot părea tentante în a fi promovate în cadrul procesului de autodezvăluire, datorită greutăților economice pe care le înfundă aceste țări, subiectele ce vizează grijle și neliniștile personale se încadrează în categoria

subiectelor tabu. De asemenea, analiza efectului conjugat al genului și al temelor preferate de autodezvăluire situează bărbații la un nivel semnificativ mai ridicat decât femeile în ceea ce privește împărtășirea ideilor și convingerilor politice. Rezultatul nu este foarte surprinzător dacă ținem cont de faptul că viața politică a acestor trei țări este dominată de bărbați (Buckley, 1992). Dincolo de mutațiile benefice înspre deschidere interpersonală, studiul citat mai evidențiază prevalența unei puternice moșteniri a neîncrederii în alteritate și a unei duplicități expresive remanente dăunătoare, care conduce la ruptura dintre gând, vorbă și faptă (Goodwin *et al.*, 1999). O refacere structurală care să conducă la o „integrare sănătoasă în Europa” s-ar cuveni să fie, așadar, însoțită de adevărate pedagogii sociale (în primul rând cu mijloacele educației) care să refacă rețelele de încredere și speranță socială.

---

### **Relații interpersonale complexe: dragostea analizată intercultural**

Ipoieza testată de cercetările interculturale precizează că, în general, în culturile colectiviste, „orientale”, se adoptă mai frecvent practica mariajului aranjat, în timp ce în culturile individualiste, „occidentale”, indivizii își aleg partenerii după criterii personale<sup>8</sup> (Hatfield, Rapson, 1996; Medora *et al.*, 2002, Kövecses, 2003). Tendința evocată reflectă o diferență majoră în aceste tipuri de societăți, exprimată prin măsura în care alegerea individuală joacă un rol în formarea relațiilor heterosexuale de tip “romantic” și în decizia de a „ trăi împreună cu celălalt”, colectivității angajându-se într-o strategie în alegerea partenerului mai puțin autonomă. O abordare consistentă românească a temei realizează recent P. Iluș (2009, pp. 235-296), subliniind că, în pofida opiniei comune, studiile din domeniu dovedesc că și în culturile colectiviste, în care căsătoriile sunt mult mai frecvent planificate în prealabil, majoritatea protagoniștilor au posibilitatea de a își exprima o anumită opțiune în alegerea viitorului soț; după cum, și în culturile individualiste alegerile sunt într-o măsură deloc neglijabilă influențate de familie. O explicație pentru această stare de fapt ne este furnizată de către Sardar (1999, *apud* Dwyer, 2000, p. 132), prin descrierea experienței unui scriitor pakistanez, întors în patrie pentru a se căsători, purtând cu sine profilul identitar al unui ‘tînăr tipic londonez’,: “Unul dintre primele lucruri pe care cineva trebuie să le ia în considerare în ceea ce privește căsătoria aranjată este că aceasta nu are nimic de a face cu forța. Căsătoriile forțate sunt doar

---

<sup>8</sup> Desigur, întrebuițăm termenii de “orientalism” sau “occidentalism” în accepția simbolică configurată de E. Said (1979/2005), fără a evoca precis o anume arie geografică.

atît – forțate. Ele sunt obișnuite în unele zone tribale din India, Pakistan și Bangladesh și, în Marea Britanie, între reprezentanții popoarelor cu un asemenea fond... ele nu au prea multe în comun cu căsătoriile planificate. Acestea sunt situate pe un alt nivel: ele implică negocieri între persoane implicate în relație, care au ajuns la un consens și sunt o importantă sursă de fericire – atît înaintea, cît și după evenimentul căsătoriei.”

Rolul acordat *iubirii romantice* în alegerea unui partener oferă prilejul semnalării unor diferențe interculturale semnificative. În culturile individualiste, cum ar fi Marea Britanie sau S. U. A., dragostea romantică este privită ca un ingredient de neînlocuit al unei relații durabile, în timp ce în culturile colectiviste alegerea partenerului se întemeiază pe factori ce țin de locul în rețeaua socială a acestuia, evidențiat prin statutul său ocupațional sau social. De fapt, dragostea romantică desemnată ca temei al unei relații constituie o resursă simbolică interpersonală care cunoaște istoricitatea sa. O asemenea strategie în dezvoltarea unei relații este o achiziție occidentală relativ recentă, adoptată în Europa Apuseană treptat, odată cu sfîrșitul secolului al XVIII-lea (Hsu, 1971; Murstein, 1974, *apud* Dwyer, 2000).

Aceasta nu înseamnă, însă, că dragostea nici nu joacă un rol în căsătoriile aranjate (Hatfield, Rapson, 1996; Hatfield, Rapson, Aumer-Ryan, 2008). Există dovezi conform cărora partenerii implicați în asemenea relații se pot iubi mai intens decît aceia care și-au ales partenerul autonom, pe criteriul iubirii romantice. În culturile în care căsătoriile sunt influențate îndeosebi de părinți (cum ar fi cazul evreilor ortodocși), iubirea romantică devine chiar irelevantă, dacă implică uniunea în afara grupului religios sau etnic. Cu alte cuvinte, în asemenea culturi, „dragostea aprinsă” devine o resursă însemnată numai în măsura în care este direcționată înspre un membru al grupului etnico-religios de referință.

Opțiunea pentru un partener sau altul este, așadar, influențată de un conglomerat de factori, fie de natură culturală, economică, socială, fie responsabili pentru îndeplinirea unei preferințe interpersonale spontane, fundamentată de multe ori pe indentificarea cu celălalt prin similitudine, ori prin complementaritate (Hatfield, Rapson, Aumer-Ryan, 2008 ; Förster, Özelsel, Epstude, 2010). Indiferent de determinările inițiale, însă, pentru ca dragostea să fie împlinită este necesar un proces de co-maturizare, de “interdezvoltare mutuală” (Mitrofan, 1989) care necesită descoperirea unor noi criterii și motivații de a rămîne alături de partenerul odată ales.

## CAPITOLUL NR. 11. Cognația socială și determinările sale culturale

### Independența de câmp

Witkin *et al.* (1962) defineau întâia oară acest concept, identificându-l cu un stil cognitiv ce exprimă gradul de diferențiere psihică în registru perceptiv, prin care subiectul se orientează preferențial și mai eficient înspre caracteristicile globale, de ansamblu ale câmpului perceptiv (exprimînd, în acest caz, dependența de câmp), sau desprinde cu ușurință elementele constitutive ale câmpului și operează cu ele (evidențiind independența de câmp). O asemenea *rezolvare perceptivă implicită* a sarcinilor se pliază pe un *pattern* vizual achiziționat în socializarea primară, și a fost semnalat și în studii etnopsihologice, precum cele coordonate de Vintilă Mihăilescu (1999). Psihosociologul și antropologul român a observat în cercetările sale din zona Gorjului, derulate asupra „ungurenilor” (din zonele colinare), precum și asupra „pămîntenilor” (din zonele de câmpie), înclinații perceptive diferite: „pămîntenii” fiind mai „holiști”, iar „ungurenii” mai independenți de câmp.

Berry și Witkin (1975) au formulat încă de timpuriu în anchetele lor de teren o ipoteză pe care au testat-o mai apoi frecvent: subiecții din culturile naționale individualiste sunt mai independenți de câmp, fiind mai înzestrați în a separa elementele distincte ale câmpului perceptiv de *background*-ul acestuia, spre deosebire de subiecții din culturile naționale colectiviste, care se dovedeau a fi mai degrabă dependenți de câmp. Întrebarea care se pune la capătul acestui demers empiric este dacă procesele cognitive sunt influențate cultural doar în intensitatea lor de manifestare, sau diferă fundamental însuși mecanismul care se activează în funcție de apartenența culturală? Majoritatea cercetărilor asupra proceselor cognitive desfășurate în manieră interculturală subliniază, însă, veridicitatea primei părți a dilemei, dar există și adepți care susțin validitatea celei de-a doua aserțiuni.

### Self-ul în context social

Încercînd să descopere strategii *personale* distincte generate de către factorul cultural, cei care au încercat să lămurească dilema anterioară au mutat nivelul de analiză al demersului conceptual și metodologic la cel propriu psihologiei, adică acela al studiului indivizilor, mai degrabă decît cel al culturii ca întreg. În 1991, H. Markus și S. Kitayama făceau distincția deja evocată între *self*-ul independent și cel interdependent; întrebuițînd termeni de nivel individual, personal, care corespund la

nivelul culturii naționale, individualismului, respectiv colectivismului. Acest *pattern* identitar diferit ar putea, prin configurația sa aparte și prin mecanismele cognitive care le activează, să influențeze profund și specific procesele cogniției sociale (Watson, Morris, 2002; Nakashima, Isobe, Ura, 2008).

Să încercăm în paginile următoare o schițare a acestor tipare identitare de profunzime. Astfel, *self*-ul independent își stabilește ca cele mai apreciate valori, libertatea și autodeterminarea, indivizii caracterizându-se în termeni de trăsături și abilități cum ar fi inteligența, prietenia și modestia. De altfel, ne atrage atenția R. Williams (1961), chiar studierea dimensiunii istorice a conceptului corespondent de „individual” este semnificativă pentru a ilustra o mutație care se petrece o dată cu modernitatea. În perioada medievală, cuvântul „individual” deținea un înțeles cu totul diferit în limbile de cultură europene, și anume acela de membru al trinității, alcătuită din Tată, Fiul și Sfântul Duh. În imageria religioasă predominantă de până la sfârșitul Evului mediu, un individ nu se articula ca o entitate separată, ci era indisolubil legat de „celălalt”, a cărui identitate era colectiv definită. Doar odată cu configurarea concepției occidentale moderne, pe la mijlocul secolului al XVII-lea, prin asumarea cartezianismului, individul se impune ca autonom, separat de contextul social. De altfel, acest tipar analitic de gândire, înalt prețuit în Europa apuseană mai apoi, polarizează perechi de concepte pe care se întemeiază întreaga construcție simbolică a lumii.

Chiar și în psihologia socială, conceptele principale apar sub formă de perechi: sine/celălalt; individ/grup; lider/subordonat; mediu/ereditate; și, desigur, individualism/colectivism. Până și demersul metodologic se elaborează prin procedee care delimitează între poli opuși, pentru a extrage „adevărul psihologic”, precum diferențiatorul semantic. Antropologul american C. Geertz (1973/2001, p. 93) descria structurarea sinelui modern, prin care „persoana devine limitată, unică, mai mult sau mai puțin integrată motivațional și cognitiv, centru dinamic al conștiinței, emoției, judecății și acțiunii, și se organizează într-un întreg distinct, în raport cu alte unități, în pofida *background*-ului social și material moștenit”. În schimb, *self*-ul interdependent este holist, mai puțin analitic, subiectul fiind mai sensibil la context, mai adaptativ. Conform evaluării aceluiași C. Geertz (*ibidem*, p. 94), „există două moduri de a avansa de la adevărul primitiv. Unul este cel moștenit de la greci, care presupune o rafinare progresivă a ideii de cauzalitate într-un mod care sfârșește într-o explicație mecanică asupra universului, întocmai cum a procedat Democrit cu atomismul său. Un alt mod se regăsește însă în înclinația de a sistematiza universul lucrurilor într-un *pattern* condiționat de toate influențele mutuale ale diferitelor părți alcătuitoare ale

întregului”. Dacă prima manieră este specifică sinelui independent, cealaltă descrie adecvat modul de articulare al sinelui interdependent. Acest *self* este definit precumpănitor contextual, în cadrul rețelei sociale în care se încadrează (Marshella, DeVos, Hsu, 1985; Mei, Zhiyan, Mingyi, Gao, Lili, 2008). Într-un studiu empiric realizat de Markus și Kitayama în 1991, se releva cum în definirea se sine, indivizii cu un *self* interdependent optează pentru întreținerea unor relații armonioase cu persoanele relevante (familie, prieteni, parteneri profesionali), iar o asemenea alegere e privită ca și scop principal în viață. Totodată, aceiași subiecți dovedeau o consistență comportamentală diminuată (există o divergență pronunțată între valori, atitudini, opinii, pe de o parte, și comportamente, pe de altă parte). Rezultatele au sugerat că pentru subiecții individuali din culturile colectiviste, conduita nu urmează exigențele personale, ci calea care poate conserva relațiile armonioase cu cei din jur, prin activarea unui comportament în care „ceea ce face” subiectul este asociat mai puțin convingerilor proprii, cât așteptărilor „celuilalt” egal semnificativ, sau mai ales a celui care este un supraordonat simbolic. Astfel, poate fi înțeleasă ponderea considerabilă a speciilor de comportament duplicitar în comunism, într-o rețea de putere inegală și inechitabilă (căci locul de prim rang în rețelele sociale nu era datorat, pe baze meritocratice, calităților personale și efortului onest angajat în sarcini, ci distribuției puterii pe baza obedienței și capacității subiectului de a fi un „bun slujbaş al Partidului”). Într-o asemenea structură de distribuție a puterii în societate, subiectul individual renunța deseori în plan public la exteriorizarea propriilor convingeri, și manifesta o conduită conformistă (manifestând o divergență între valori, atitudini, opinii și comportamente), dar în plan privat își redobândea autonomia (comportându-se convergent cu propriile sale convingeri). Această ambivalență, care avea un rol adaptativ și defensiv deopotrivă, prin rutinizarea sa, a devenit însă dăunătoare, întreținând o *duplicitate expresivă naturală*, transmisă intergenerațional prin mecanismele socializării (Gavreliuc, 2004).

### **Conceptul de *self***

Cum s-a subliniat în numeroase rânduri pe parcursul acestei cărți, diferențele interculturale influențează conceptul despre sine al subiectului. Astfel, culturile „occidentale”, individualiste și independente încurajează construirea unei scheme despre sine în jurul unor trăsături proprii unui actor social individual, activ, afirmat în contexte diferite, în timp ce culturile „orientale”, colectiviste și interdependente, valorizează rolul și rețeaua relațiilor cu „celălalt”, favorizând avantajele apartenenței.

Dacă ar fi să rezumăm cele două maniere diferite de construire a *self*-ului, putem prezenta principalele orientări după cum urmează (vezi tabelul nr. 1) (Markus, Kitayama, 1991; Trafimow, Triandis, Goto, 1991; Markus, Kitayama, Vandenbos, 1996; Kitayama *et al* , 1997; Segall *et al*, 1999; Pecotich, Yang, 2005; Nakashima, Isobe, Ura, 2008):

Tabelul nr. 1

Conceptul de *self* în versiunea independentă, respectiv interdependentă

<i>Registre de articulare a self-ului</i>	<i>Culturi independente (America de Nord, Europa de Vest)</i>	<i>Culturi interdependente (Asia, Africa, America de Sud)</i>
1. Definiția <i>self</i> -ului	Unic, individual, separat de contextul social.	Conectat cu „celălalt” într-o rețea densă de relații.
2. Structura <i>self</i> -ului	Unitar, stabil, constant de-a lungul diferitelor situații și relații.	Fluid și variabil, schimbător de la o relație la alta.
3. Trăsături importante	<i>Self</i> internalizat, privat (accentul este pus pe abilități, cogniții și afecte care îl exprimă)	<i>Self</i> externalizat, public (accentul este pus pe statusuri, roluri și relații)
4. Sarcini semnificative	A fi unic. A se exprima pe sine însuși. A promova propriile scopuri. A fi direct (imperativul este „spune exact ce ai în gând!”).	A aparține unui grup. A se exprima numai în măsura în care grupul are de câștigat. A promova scopurile grupului. A fi indirect (imperativul este „oare ce gândesc ceilalți despre ceea ce vreau să spun!”).

## Descrierea de sine

Cel mai semnificativ și direct accesibil teritoriu al structurării *self*-ului îl constituie discursurile identitare autoreferențiale. Vorbind despre sine, subiecții din culturi diferite activează mecanisme distincte. Stipek, Weine, Li (1989) au realizat un studiu în China și SUA, în cadrul căruia subiecții erau rugați să se descrie în situații tipice în care au devenit furioși. Cercetătorii au constatat că în SUA, subiecții au făcut referiri la evenimente în care au fost implicați personal (recurgând la tiparul discursiv independent), în timp ce în China evocările priveau evenimente petrecute altor persoane pe care le cunoșteau (activând tiparul discursiv interdependent).

Bond, Cheung (1983) au coordonat o cercetare în Japonia, Hong Kong, China și SUA, în cadrul căreia participanții, studenți de colegiu, aveau sarcina de a răspunde la întrebarea „Cine sunt eu?” în 20 de propoziții (așa numitul test „*Who am I?*”, elaborat de Kuhn, Partland în 1954). În SUA și Hong Kong (unde situația era similară

cu cea a SUA, deoarece regiunea asiatică a fost supusă unei intense aculturații occidentalizante, elevii și studenții de aici fiind educați în limba engleză, după un *curriculum* occidental), subiecții au enumerat mai multe trăsături personale decât de cei din China și Japonia. De asemenea, rolurile sociale menționate au fost diferite: independenții (din SUA și Hong Kong) au optat pentru formule tipice de genul „eu sunt” ... „frumos”, „inteligent”, „generos” etc (atribute personale); în timp ce interdependenții (din China și Japonia) au preferat variante de genul „eu sunt”... „student al grupei a 4-a din anul 3 psihologie”, „sunt din regiunea Shanghai”, „sunt fratele lui...”, „prietena lui...” , „locuitor al cartierului...” (atribute ce descriu imersarea subiectului în rețele sociale).

Studiul a fost reluat de către Triandis, McCusker, Hui (1990) pe eșantioane formate din studenți din SUA, Hawaii, Grecia, Hong Kong și China, precum și de Cousins (1989) în SUA și Japonia, ajungându-se la rezultate similare, reconfirmate de cercetări calitative recente (Bulpitt, Martin, 2010). Astfel, solicitați să facă *descrieri despre sine în general*, participanții nord-americani furnizau cele mai numeroase atribute identitare. Totodată, caracterizarea de sine se plia, pentru colectivități, pe exigențele situației (de exemplu, un japonez tipic se descria ca fiind „cineva care joacă MahJongg - un joc național tradițional - în serile de vineri”). Când însă subiecții acestor studii au fost puși să se descrie în *situații specifice* (de exemplu „acasă” sau „cu prietenii”, adică exact în cadrul unor grupuri de apartenență), situația se modifica. În Japonia, subiecții au prezentat chiar trăsături mai numeroase decât cei din SUA. Mai mult, furnizând descrieri mai sărace în atribute, participanții din SUA au adăugat și calificative atributelor evidențiate, accentuând o dată în plus nevoia lor de a prezerva un sine independent (în formule de genul, „eu sunt deseori leneș *acasă*”, sugerându-se, deci, că nu sunt *mereu* „leneș”). Se poate observa cum pentru acești subiecți, deși uneori se pot comporta într-un mod particular (dezamagitor în acest exemplu), un asemenea mod nu reflectă *sinele lor real* (nu este în mod real „leneș”). În schimb, în Japonia subiecții s-au autocaracterizat cu mai multă acuratețe atunci când natura interdependenței era specificată (de exemplu, când trebuiau să se auto-descrie la locul de muncă sau în familie).

### ***Self-monitorig-ul***

În 1979 M. Snyder a aplicat un test pentru a evalua gradul în care subiecți din SUA își monitorizează propriul comportament, construind scala de automonitorizare (*self-monitorig scale*). Astfel, persoanele cu un scor ridicat pe această scală sunt foarte



preocupate de imaginea despre sine pe care o livrează „celuilalt”, fiind mai puțin înclinate să păstreze o convergență între valori, atitudini, opinii și comportamente (între „ceea ce gîndesc și spun, și ceea ce fac”), preferînd mai degrabă să „spună și să facă ceea ce vor ceilalți să audă”, dacă o asemenea strategie aduce cu sine „beneficii”. Persoanele cu un scor scăzut la automonitorizare sunt mult mai oneste expresiv, urmîndu-și în plan comportamental în mai mare măsură propriile convingeri și atitudini, chiar cu riscul unor „pierderi” relaționale pe termen scurt (Ganz, 2008; Baoshan, Yan-Ling, Guoliang, 2010).

Recitind critic cercetările anterioare, Gundykunst (1999) a sugerat ca această scală măsoară tipuri de *self-monitoring* specifice doar culturilor individualiste. Astfel, s-a observat că aplicînd scala în SUA și Marea Britanie, comparativ cu Japonia și China, în țările anglo-saxone subiecții își auto-monitorizează propriul comportament (referința este propriul sine, pe baza unui tipar relațional independent), iar în țările asiatice monitorizarea se focalizează asupra comportamentul „celuilalt” (referința este partenerul de relație, cu care subiectul se află într-o rețea socială anume, pe baza unui tipar relațional interdependent). Prin urmare, atunci cînd sunt puși în situația de a decide ce comportamentului social adecvat poate aduce beneficii simbolice, mecanismul automonitorizării activează un referent diferit (pe sine, în culturi individualiste, și pe „celălalt” în culturi colectiviste). Încercînd să sistematizeze cele două tipuri de automonitorizare prin intermediul unui discurs identitar de tipul „Cine sunt eu”, P. Smith și M. H. Bond (1993, p. 98) prezintă o potențială descriere reciprocă între un student din Hong-Kong, Domnul Chan (acolo unde predă M. H. Bond) și profesoara sa britanică, Doamna Robertson (vezi tabelul nr. 2).

Tabelul nr. 2

Descrierea de sine în culturi individualiste și în culturi colectiviste (*apud* Smith, Bond, 1993, p. 98)

Attribute indentitare	Doamna Robertson	Domnul Chan
<i>Cine sunt eu?</i>  SUNT...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- o profesoară;</li> <li>- divorțată;</li> <li>- scoțiană;</li> <li>- departe de casă;</li> <li>- un om care detestă prostia;</li> <li>- activă;</li> <li>- singură.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- un student al Universității din Hong-Kong</li> <li>- din familia Chan;</li> <li>- un om care încearcă să muncească din greu la lecții;</li> <li>- un membru al echipei de baschet al departamentului de Psihologie;</li> <li>- un frate care are grija de sora sa;</li> <li>- sunt un fiu care își vizitează mama la spital în fiecare zi.</li> </ul>

Cum se poate remarca, într-un caz avem de-a face cu trăsături și roluri generalizate („divorțată”, „scoțiană” etc) pentru descrierea de sine, iar în celălalt caz avem de-a face cu roluri specifice, în care este angajat subiectul și în care se prezintă concret comportamentul actorului implicat („muncea din greu de la lecții”, „vizita mama la spital” etc).

### **Studiul intercultural al deindividualizării. „Îmbrăcarea” *self*-ului**

Definită ca un proces de trăire a pierderii identității din cauze de natură fizică (precum întunericul) sau de natură socială (precum starea de mulțime), deindividualizarea a suscitat numeroase controverse și a reunit multe demersuri experimentale cu rezultate neliniștitoare. Cercetătorul care a avut cele mai importante contribuții în domeniu este psihosociologul american P. Zimbardo. Încă din studiul său din 1970, acesta a organizat un experiment în care a distribuit subiecții în două grupe, în prima solicitând participanților să îmbrace haine care să le întrețină anonimatul, de genul unor mantale lungi, cu glugi de tipul Ku Klux Klan, iar în cea de-a doua, haine comune, obișnuite, particularizate. Rolul subiecților a fost acela de a aplica șocuri electrice unor complici ai experimentatorului, care erau învățați să greșească într-o sarcină de învățare. S-a constatat că subiecții din prima grupă aplicau șocuri electrice de intensitate considerabil mai ridicată, pierzându-se sub anonimat, ceea ce l-a făcut pe cercetător să concluzioneze că deindividualizarea conduce la comportamente iresponsabile, cu efecte negative asupra rețelelor sociale locale.

G. Jahoda (1982) reia experimentul în lumea islamică, avînd ca subiecți femei. Condiția experimentală care genera un comportament agresiv și iresponsabil în varianta Zimbardo nu provoca și în varianta islamică un comportament similar, întrucît pentru această cultură din lumea arabă, acoperirea feței prin intermediul vălului islamic era mai degrabă regula normalității, decît versiunea deviantă, proprie anonimatului. Astfel, cercetătorul a observat că în acest context cultural, lucrurile se petrec exact invers: cînd femeile au fața acoperită (deci sunt „mascate”, conform evaluării „occidentale”), ele sunt mai tolerante, după cum atunci cînd realizează sarcina descoperite, cu fața dezvăluită, sunt mai agresive. Zimbardo însuși a realizat un experiment cu o procedură identică și într-o țară individualistă, în Belgia, de data aceasta într-o comunitate militară. Subiecții purtau fie uniforme, fie robe de judecători, cu glugi prelungi, la fel ca în varianta originară nord-americană. Din nou rezultatele au fost neașteptate, căci întocmai ca în versiunea islamică, în cea de-a doua

condiție (purtarea robelor), agresivitatea era diminuată, deoarece printr-o asemenea acoperire neobișnuită a trupului subiecții se individualizau. Totodată, prin purtarea uniformelor militare (stare curentă, rutinieră), ei rămâneau mai degrabă anonimi și sensibil mai agresivi, în pofida valorilor interdependente promovate subiacent de mediul militar, care presupune întraajutorarea între membrii *in*-grupului, dar și o atitudine violentă față de exponenții *out*-grupului.

Așadar, mai degrabă anumiți indici de agresivitate (precum mantaua Ku Klux Klan, dezvelirea feței și uniforma militară) potențau comportamentul agresiv și iresponsabil specific deindividualizării, decât un anume (mereu același) accesoriu vestimentar (mantaua și gluga), care în lumea „occidentală” întreține anonimatul. Prin urmare, indicii de agresivitate sunt cei care devin factorii principali ai deindividualizării, și aceștia au semnificații aparte, uneori chiar opuse, în culturi diferite (Lurigio, 2009).

### ***Self*-ul în contextul său fizic – distanța proxemică**

Întregi corpuri de cercetări asupra *distanței proxemice*, înțeleasă ca distanța fizică interpersonală care asigură o securitate psihologică în relația cu „celălalt”, s-au articulat în ultimii ani, pornind de la intuițiile antropologului și sociologului american E. T. Hall (1966/2006), precum cele sistematizate de Little (1968), Smith și Bond (1998), Floyd și Voloudaki (1999), ori Littlejohn și Foss (2005). În fig. nr. 1 prezentăm distribuția spațială a distanței proxemice pentru cultura nord-americană.



Fig. nr. 1 Distribuția spațială a distanței proxemice – standardul din SUA

Vom descrie mai apoi relația dintre distanța proxemică și specificul culturii naționale, în funcție de dimensiunea individualism-colectivism. Dacă rezumăm tendințele cercetărilor concrete în diverse arii culturale și cuantificăm explicit distanța de securitate personală stabilită între subiecții care interacționau, rezultatele se distribuie după cum se poate urmări în figura nr. 2. În această reprezentare grafică este indicat primul registru al acceptării tacite a "celuilalt" (spațiul intim), iar distanțele relative între registre se păstrează la proporții similare cu cele întâlnite pe eșantionul american:

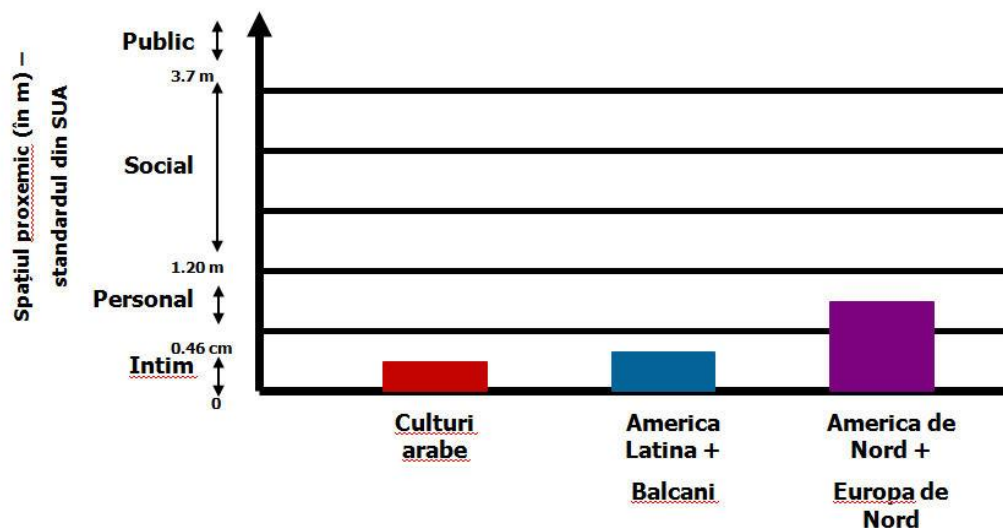


Fig. nr. 2 Distribuția interculturală a distanței proxemice, în raport cu standardul din SUA

Totodată, în cadrul culturilor naționale individualiste, subiectul înclină spre strategii relaționale prin care își afirmă independența, și întreține, în general, o distanță fizică mai mare față de „celălalt” necunoscut, comparativ cu reprezentanții culturilor naționale colectiviste, protejându-și aria de securitate simbolică personală. Comparația tipică pe care o putem realiza este aceea dintre reprezentanții popoarelor balcanice, preponderent colectiviste, și cei ai popoarelor nordice, considerate individualiste. Astfel, un „sîrb”, un „grec” sau un „român” vor fi, de exemplu, în „mult mai mare siguranță” atunci cînd se întîlnesc cu un personaj cunoscut în prealabil, fie și fugar, iar paleta expresivității relaționale coboară deseori în conduite („îmbrățișări”, „pupături”, „dialog pe un ton ridicat”) care stîrnesc adevărate blocaje semantice și afective pentru un „sudez” sau „german”. În culturi colectiviste, atunci cînd relația cu „celălalt” se stabilește cu un partener de rol cu care subiectul de referință știe că va întreține o relație în viitor, și deci anticipează că va partaja spațiul personal, distanța proxemică este mai redusă. Dacă, însă, relația se îngemănează cu un „celălalt” cu care subiectul nu este conectat, cu „străinul” prin excelență, atunci intervalul de securitate fizică personală se stabilizează la distanțe interpersonale foarte mari, ceea ce exprimă și temerea în inițierea unei relații cu „celălalt diferit”. Nu întîmplător, în țările colectiviste nivelul capitalului social, regăsit îndeosebi în încrederea interpersonală față de „cel necunoscut, de-o seamă cu noi” (așa numita încredere generalizată, numită astfel pentru că măsoară „încrederea în general în oameni”) este de regulă mai scăzut decît în țările individualiste (Gavreliuc, 2002b).

## Problematica genului analizată intercultural

### *Relațiile de gen*

Considerat un factor fundaționist al identității personale, genul a fost multă vreme evaluat ca fiind unul dintre cele acele determinări *tari* care generează profiluri de personalitate și conduite specifice pentru cei care sunt, prin felul arbitrar prin care nașterea îi „distribuie” în una dintre „tabere”, bărbați sau femei. O asemenea logică explicativă dă seama pentru diferențierile „naturale” care ar trebui să lămurească identitatea subiecților umani în funcție de sex, ca și cum rolurile de gen sunt clar delimitate. Desigur, avem de-a face mai degrabă cu reprezentări ale realității decât cu realități, dar de la W. Thomas știm că modul în care oamenii își reprezintă realitatea devine creator de realitate socială.

Studiul antropologic clasic al temei, care a dovedit pentru întâia oară cu argumente empirice - cercetătoarea americană exersând în comunitățile studiate tehnica observației participative - precaritatea „adevărurilor absolute” privitoare la rolurile de gen, a fost realizat de Margaret Mead (1935/2001). Aceasta a constatat diferențe considerabile în rolurile de gen manifestate în trei societăți primitive din Noua Guinee, în unele cazuri imaginea stereotipă (bărbatul angajat, cu inițiativă, dominator, și femeia retractilă, supusă și domestică) fiind chiar opusă realității sociale nemijlocite. Din deceniul al patrulea al secolului al XX-lea s-au adunat o colecție impresionantă de date care susțin *relativismul cultural* privitor la rolurile de gen, așa cum atestă și sinteza lui Lenton, Bruder, și Sedikides (2009).

Subiectul evocat a devenit accesibil și mediului științific românesc, îndeosebi prin contribuțiile lui P. Iluț (2000, pp. 177-194; 2001, pp. 99-114; 2009, 297-314), care disociază cu temei între registrul realității (ceea ce diferențiază nemijlocit cele două sexe) și cel al reprezentării ei (ansamblul stereotipiilor de gen). Lucrarea menționată are și meritul de a parasi registrul strict descriptiv, semnalând și cauzele nonechivalențelor între rolurile de bărbat și femeie (parcurend îndeosebi abordarea sociobiologiei, dar și teoriile socializării, precum și cele ale „puterii contextului”), precum și consecințele sociale și psihologice ale asimetriilor de rol (precumpănitor discriminările generate de aceste grile de așteptare reciproce diferite).

De referință prin amploarea sa la nivel mondial (s-au cules informații de la aproximativ 9500 de subiecți) rămîne studiul lui Buss *et al.* (1990) efectuat pe eșantioane din 37 de culturi naționale, care urmărea preferințele alegerii partenerului

într-o relație dezirabilă. Participanții la cercetare trebuiau să ierarhizeze „cît de important” și de „dorit” erau 18 calități identitare selecționate, precum „demn de încredere”, „de caracter”, „cu o sănătate bună”. Mai apoi, subiecții erau rugați să plaseze într-un clasament simbolic 13 criterii avute în vedere în alegerea partenerului. Rezultatele obținute dovedesc o neașteptată sincronizare a evaluărilor, căci apar variații între aceste ierarhii simbolice în proporție de 17% cînd modificăm cultura națională, și numai de 2,4% cînd variem genul subiecților. Altfel spus, caracterizările sunt mult mai consensuale cînd sunt făcute de bărbați și femei (care stabilesc aceleași repere identitare ca fiind decisive în aprecierea „celuilalt”), decît dacă sunt făcute de reprezentanții unor culturi naționale diferite. În paginile celei mai importante publicații de specialitate, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, s-a organizat și o dezbatere inițiată de B. Baron și D. Byrne (1991) privitoare la rolul culturii în modelarea stereotipurilor de gen, și, în urma examinării studiilor efectuate în ultimele decenii asupra acestui subiect s-a remarcat o pondere de șapte ori mai mare a varianței cauzate de factorul cultural, decît de cel socio-biologic (genul subiecților). Prima abordare, realizată de psihosociologii apropiați de teoria socio-biologică, care și-au publicat studiile în *Behavioral and Brain Sciences*, a semnalat că în alegerea partenerului, doar o mică parte din varianță este explicată prin genul subiecților. Chiar esența teoriei socio-biologice este universalistă, și pornește de la premisa că în alegerea partenerului, decisivi sunt factorii ce pot contribui la o mai bună „selecție naturală”. Astfel, atunci cînd „descoperă” diferențe în desemnarea calităților necesare „celuilalt”, bărbații înclină să favorizeze trăsături specifice precum „tinerețea”, „sănătatea”, „frumusețea” partenerei, iar femeile pomenesc de „capacitățile de câștig superioare”, „ambiția” și „hărnicia” pe care s-ar cuveni să le dovedească partenerul lor. Explicația pe care o asociază acestei diferențe de gen adepții teoriei socio-biologizante este legată de „tendința naturală” (și deci universală) a bărbaților de a căuta femeile care sunt cele mai înzestrate în reproducere (și pot, în consecință, deveni „mame bune”), precum și înclinația femeilor de a căuta bărbați care să aibă grijă de ele și de copiii lor (prototipul „tatălui bun”) (Suk, 2010).

Dacă luăm eșantionul studiat ca întreg, însă, atît bărbații cît și femeile realizează pe primele ranguri un clasament similar al calităților dezirabile ale „celuilalt” (din acest motiv și varianța în funcție de gen este atît de redusă). Atributele identitare cele mai prețuite ale partenerului sunt, în aceste condiții, „atracția mutuală”, „caracterul demn de încredere”, „stabilitatea și maturitatea emoțională”, precum și „dispoziția plăcută, generoasă”. Totodată, criteriile cele mai valorizate după care se

efectuează „judecarea celuilalt” sunt „bunătatea și înțelegerea” probată, „inteligența”, caracterul „pasional” și „sănătatea” sa.

În concluzie, se poate vorbi de o cvasi-unanimitate în funcție de gen în realizarea aprecierii „celuilalt”, în schimb stabilirea reperelor identitare favorabile ale partenerului variază mult mai semnificativ în funcție de apartenența culturală a subiecților (ajungându-se, cum s-a specificat la o varianță de 17%, iar pentru o „calitate” precum „castitatea premaritală” chiar la 37%).

D. Buss *et al.* (1996) au organizat o cercetare în care au încercat să afle prin intermediul tehnicilor de scalare multidimensională care culturi naționale activează *patternuri* similare în aprecierea partenerului. Dimensiunile care s-au impus ca fiind relevante în această cercetare au fost denumite de psihosociologi *tradițional* vs. *modern*, ca tipare relaționale distincte, ce corelează puternic cu cele două dimensiunea polară construită de G. Hofstede, după cum urmează: tradițional – colectivism, modern-individualism.

O anchetă de teren care operează cu „tradiționalismul” (privit ca un tipar relațional „conservator”) a fost realizată mai de timpuriu de D. Byrne *et al.* (1971), în mai multe arii culturale: India, Japonia, Mexic, S.U.A, Hawaii. Psihosociologii au încercat să testeze *ipoteza balanței atitudinale*, care exprimă teza similarității în atracție: cu cât partenerii împărtășesc mai multe atitudini asemănătoare față de obiecte sociale specifice, cu atât mai intensă este atracția reciprocă. Convențional, proporția atitudinilor similare se măsoară după cum urmează:

$$p = \frac{\text{Numărul de teme față de care subiecții au atitudini similare}}{\text{Numărul total de teme la care se raportează subiecții}} .$$

Așadar, teza similarității atitudinale afirmă că pe măsură ce crește indicele *p*, sporește atracția dintre parteneri. Studiul evocat a urmărit „universalitatea” acestei teze în cadrul unor culturi diverse, iar rezultatele pot fi parcurse în fig. nr. 3.



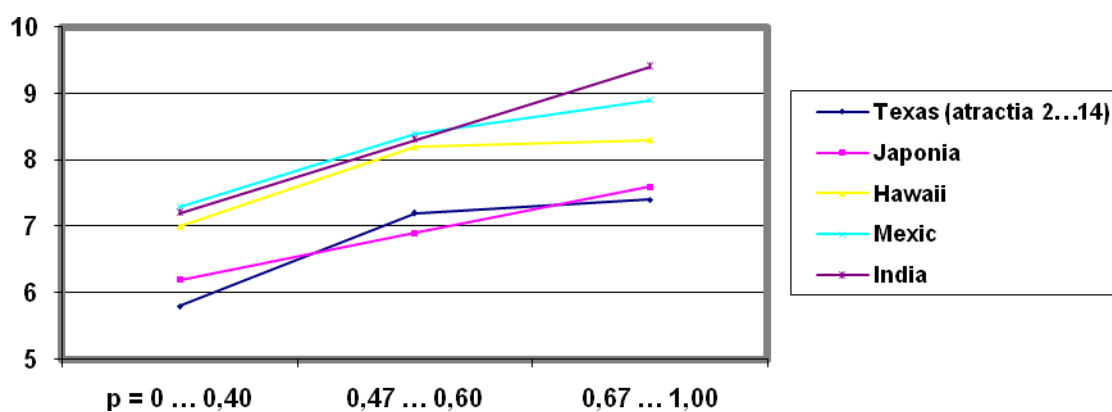


Fig. nr. 3 „Universalitatea” teoriei balanței (Byrne *et al.*, 1971): atracția în raport cu ponderea atitudinilor similare

Rezultatele indică faptul că regiunile ce întrețin valori conservatoare, expresie a închiderii, în care există o cultură dominantă, exclusivă, iar „celălalt” este doar tolerat (precum statul sudic megaloman Texas sau Japonia), rata de creștere atracție-similaritate este mai modestă (panta „liniară” a creșterii atracției în funcție de similaritatea atitudinală este mai moderată). În spațiile precumpănitor multiculturale, favorabile deschiderii față de alteritate, în care există o istorie a relației inter-etnice și inter-confesionale generoasă și în care „celălalt” este integrat, rata de creștere este considerabil mai înaltă (panta este mai „abruptă”), fapt dovedit și în anii din urmă în alte studii interculturale asemănătoare (Segall *et al.*, 1999).

### ***Stereotipurile de gen***

Studiile asupra stereotipurilor de gen au fost focalizate asupra „universalității” configurației portretului clișeu al femeilor, respectiv bărbaților. J. Williams și D. Best (1992) au realizat o serie de cercetări în cadrul a 30 de culturi naționale, lucrând cu un eșantion de 100 subiecți femei și bărbați din fiecare țară. În această anchetă de teren psihosociologii au solicitat participanților să furnizeze serii de adjective ce se potrivesc mai bine bărbaților sau femeilor, și s-a constatat un larg consens transcultural în privința stereotipurilor de gen, probând un adevărat “ecumenism” intercultural al acestora.

Evaluările privitoare la bărbați în acest demers empiric evidențiau prezența unor scoruri mari la „dominanță” (*dominance*), „autonomie” (*autonomy*), „agresivitate” (*aggression*), „exhibiționism sau etalare de sine” (*exhibition*), „realizare” (*achievement*), „răbdare” (*endurance*). Atributele asociate precumpănitor femeilor au fost următoarele: „acceptarea înjosirii” (*abasement*), „nevoia de afiliere”

(*affiliation*), „deferență” (*deference*), „disponibilitate pentru sprijinirea celuilalt” (*succorance*), „disponibilitate pentru educare” (*nurturance*).

Investigația evocată a mai semnalat faptul că gradul de consens în ceea ce privește favorizarea atributelor distinctive variază de la o cultură la alta, și opțiunea mai consistentă sau mai nuanțată în construirea stereotipurilor de gen corelează cu dimensiunile semnalate de G. Hofstede. Astfel, scorurile mari la individualism sunt însoțite de un consens scăzut privitor la susținerea stereotipurilor de gen (în acest caz au fost înregistrate mai multe poziții divergente legate de imaginea „femeii” și a „bărbatului”, iar portretele au fost mai nuanțate), iar scorurile mari la colectivism sunt asociate unui consens ridicat privitor la stereotipurile de gen, „bărbații”, respectiv „femeile” fiind clasați limpede, imediat și „natural” (în jurul unor formule caricaturale de tipul “locul femeilor e la cratiță”, sau „bărbații trebuie să fie capii familiei în toate situațiile”). Într-o asemenea situație se constată că membrilor unor grupuri minoritare simbolic, precum femeile, li se rezervă mai puține drepturi, iar protecția legală a acestora devine mai deficitară.

Cercetările din domeniu au evidențiat, totodată, existența unor diferențe interculturale importante în privința favorizării unor dimensiuni identitare, dar și activarea unor consensuri neașteptate (Suk, 2010). De exemplu, într-un studiu al lui D. Buss (1994) evocat într-un volum tematic de sinteză, calitatea de „caracter demn de încredere” a ocupat un rol de prim plan, fiind cea mai consensuală trăsătură căutată la un partener, indiferent de apartenența culturală a celui care construiește judecata. Totodată, H. Christensen (1973) a constatat că atitudinea față de infidelitatea conjugală prezintă o variație interculturală considerabilă. Psihosociologul danez și-a desfășurat investigația pe nouă eșantioane ce aparțineau unor culturi naționale diferite. Dezaprobarea infidelității a variat semnificativ, cele două extreme fiind reprezentate de eșantionul danez, unde numai 10% dintre subiecți o respingeau categoric, și eșantionul format din subiecți de pe coasta de vest a SUA, unde 90% își manifestau dezaprobarea față de o asemenea practică. Explicînd rezultatele de mai sus, autorul a atras atenția asupra semnificației diferite atribuite „infidelității în cuplu”, care este mai puțin privită ca un indicator al unei precarități morale, fiind mai degrabă pusă în legătură cu *non-dependența*. Altfel spus, există culturi „liberale” în care subiecții, acceptînd tacit infidelitatea de acest gen, se simt mai *non-dependenți*, și deci, mai autonomi în relația cu „celălalt”, în schimb în alte culturi „conservatoare”, unde legătura dintre fidelitate și dependență este non-peiorativă și mai slabă (Esther, Rocío, Amanda, Alice, 2008).

În fond, ne putem întreba ce comportament specific este apreciat ca fiind „infidelitate”? B. Buunk și R. Hupka (1987) au încercat, în studiul lor derulat în șapte culturi naționale, să răspundă la această întrebare. S-au urmărit reacțiile subiecților la diferite forme ale comportamentului sexual față de un terț, examinându-se și acceptabilitatea anumitor scenarii în care partenerul este angrenat. S-a observat că un rol important în evaluare îl joacă specificul cultural, căci în culturi distincte, scenarii diferite erau privite ca fiind „cele mai indezirabile”. Astfel, s-a constatat faptul că: „a săruta și a îmbrățișa o persoană din afara cuplului” activează cel mai energic sentimentele de gelozie în Ungaria; după cum „a dansa împreună cu *altul*” în Rusia; „a flirta” în Serbia; „a avea fantezii sexuale despre altcineva” în Olanda sunt cele mai supărătoare scenarii.

## **CAPITOLUL NR. 12. Expresivitatea emoțională examinată din perspectivă interculturală**

### **Paradigma alegerii impuse vs. paradigma alegerii libere în evaluarea exteriorizării faciale a emoției**

Una dintre temele psihologiei sociale care a fost deseori vizitată în anii din urmă și care a generat numeroase evaluări contradictorii pleacă de la premisa că un număr limitat de expresii faciale ale emoției sunt universal recunoscute (Ekman, 1992; 1994; Izard, 1971; 1992; 1994; Matsumoto, 1990, 1996, 1999a, 2007; Matsumoto *et al.*, 2009; Schimmack, 1996; Fridlund, 1997; López, 2009; Krause, 2010). Totodată, în ultimii ani s-au articulat o serie de sinteze românești semnificative concentrate asupra acestui subiect (Chelcea, 2008a, pp. 355-376; Iluț, 2009, pp. 553-594), precum și o monografie consistentă, care tratează problematica sociologiei emoțiilor în spațiul public românesc (Chelcea, 2008b).

Cercetările asupra expresivității emoționale au fost inițiate încă de la sfârșitul deceniului al șaptelea al secolului al XX-lea de către P. Eckman și colaboratorii săi (1969, 1982, 1987, 1993, 1994), care au prezentat participanților la experiment fotografii cu fizionomii diverse, iar subiecții erau puși în situația de a decodifica emoțiile exprimate în instantaneul fotografic. Întrucât fotografiile aparțineau unor persoane ce proveneau din culturi diferite, cercetătorii se întrebau care dintre emoții pot fi considerate „universale”, adică receptate similar, indiferent de apartenența culturală a celor evaluați. Studii asemănătoare au fost realizate și de C. Izard (1988, 1994), iar din ansamblul acestor demersuri experimentale a rezultat o listă a emoțiilor recunoscibile. Astfel, a reieșit că șase emoții pot fi recunoscute pretutindeni, având un grad mare de „universalitate”: bucuria (*enjoyment*), tristețea (*sadness*), furia (*anger*), dezgustul (*disgust*), surpriza (*surprise*) și frica (*fear*). Aceste studii au fost reluate și în societăți care nu cunoșteau scrisul, precum anumite comunități din Noua Guinee, care au relevat că și în societățile pre-literare cele șase emoții „universale” exteriorizate de „americani” pot fi recunoscute de către subiecții din Noua Guinee și reciproc.

Studiile coordonate de C. Izard (1994) au vizat și cuantificarea subiectivă a intensității fiecărei emoții. S-a constatat în cercetarea derulată în zece culturi naționale diferite un înalt consens deopotrivă în privința recunoașterii emoțiilor “universale”, dar și a intensității acestora. Așadar, susținătorii opțiunii universale (cunoscuți, de aceea, ca “universalisti”), au scos în evidență faptul că oamenii cad de acord, în marea

lor majoritate, asupra unui set de expresii faciale anume (Ekman, 1992; Izard, 1994; Fridlund, 1997). În cea mai mare parte a experimentelor care pun în evidență ideea „universalității”, subiecților participanți-observatori li se arătau fotografii cu persoane care exprimau diferite emoții. Apoi aceste grupuri trebuiau să aleagă, dintr-o listă între 6 și 9 expresii emoționale, pe aceea care reprezenta cel mai bine emoțiile exprimate în fotografii. Această *paradigmă a alegerii impuse*, cum a fost ea calificată, este o tehnică simplă și clară, cu o metodologie solidă, și care a oferit rezultate semnificative (Ekman, 1972; Ekman *et al.*, 1987).

Constatările care au decurs din această paradigmă a alegerii impuse i-au condus pe cercetători înspre ideea că expresiile faciale respective sunt universal recognoscibile datorită faptului ca ele prezintă sub forma unor semnale exterioare emoțiile trăite pretutindeni. Aceste emoții sunt, conform adepților unei asemenea abordări, reacții fiziologice necesare supraviețuirii, și astfel au fost selectate prin procese evolutive (Ekman, 1972; Izard, 1994; Buss, 1994).

Natura biologică, universală a emoției, și specificul exteriorizării sale nu au fost total lipsite de controverse (Innes-Ker, Niedenthal, 2002). În primul rând, evocarea unui „universalism” al exteriorizării emoțiilor este în contradicție cu poziția dominantă a relativismului cultural, care susține că toate emoțiile, ca și expresiile lor, provin din situații sociale particulare, și că acestea au o semnificație anume numai într-un context dat (Lutz, White, 1986). În consecință, acești cercetători - desemnați drept „*relativiști*” - au atras atenția, de exemplu, asupra faptului că „zîmbetul” nu este expresia universală a „fericirii”, pentru că „exprimarea prin surîs” poate fi folosită pentru a exprima o paletă diversă de emoții, precum „fericire”, „dezgust”, sau „surpriză” în Statele Unite, „tristețe” în Japonia, sau „nesiguranță”, în Africa, așa cum rezultă din meta-analiza lui O. Klineberg (1980).

În al doilea rând, alți psihosociologi au sugerat că expresiile faciale sau mimica ar reprezenta simple gesturi comunicative; ceea ce presupune că ele nu sunt rezultatul unor stări sau trăiri emoționale interne, ci numai rezultatul mobilurilor sociale ale unei persoane situate într-un context particular, așa cum subliniază psihologul behaviorist Fridlund (1997). În cercetarea pe care a coordonat-o psihologul american, s-a observat că valoarea „zîmbetului” nu este asociată stării de „a fi fericit / a fi simțit bucurie”, ci se datorează prezenței reale sau imaginare a altora.

În al treilea rând, un alt grup de cercetători au remarcat că proba specifică rezultată din paradigma universalității expresiilor faciale conținea un număr ridicat de erori metodologice, care reunite ar fi putut da naștere aceluși „acord înalt” asupra recognoscibilității emoțiilor (Russel, 1991a, 1991b, 1994; Ekman, 1994; Izard, 1994).

Deși universalistii au adus dovezi și argumente împotriva primelor două provocări relativiste (Ekman 1999; Ekman *et al.*, 1987, 1991a, 1991b), a treia provocare legată de metodologia deficitară întrebuințată în vederea sublinierii „universalității exteriorizării emoțiilor” nu a fost abordată sistematic.

Cel mai consistent argument universalist la aceste demersuri metodologice a recentrat accentul pe studii în care observatorilor li se dă posibilitatea să descrie liber emoția prezentă într-o expresie facială dată. Cercetările au demonstrat că observatorii tind să dea răspunsuri folosind etichete emoționale echivalente cu acelea solicitate în paradigma alegerii impuse (Carroll, Russell, 1996; Rommey *et al.*, 1997; Gardiner *et al.*, 1998), confirmând cu moderație, astfel, rezultatele experimentelor realizate de către adepții primei poziții. Totuși, bilanțul studiilor care au pornit de la paradigma alegerii libere și care pledează pentru punctul de vedere universalist, nu diminuează în întregime criticile abordării relativiste. În primul rând, relativ puține studii au folosit paradigma alegerii libere și acestea s-au dovedit în mult mai mică măsură înclinate să obțină un nivel înalt de acord, decât au obținut cele care au angajat paradigma alegerii impuse. Așadar, paradigma alegerii libere este doar parțial responsabilă pentru probele aduse în favoarea poziției universaliste. O modalitate de a testa această posibilitate vizează crearea unei scale de răspunsuri impuse, care să elimine aspectul forțat și foarte problematic al scalei respective. Astfel, s-au construit proceduri care au adăugat o nouă opțiune, de genul “nici una dintre variante nu este corectă”. Această variantă le-a oferit observatorilor libertatea să decidă dacă varianta „bună” este sau nu prezentă printre opțiunile de răspuns personale (Russel, 1997).

### **Decodificarea emoțiilor exteriorizate**

Prin urmare, demersurile de acest gen probează că decodificarea emoțiilor constituie o abilitate cvasiuniversală. Întrucât însă majoritatea studiilor au întrebuințat pentru desemnarea emoțiilor termenii din limba engleză sau traduceri ai acestora, fapt care genera o abordare *imposed etic* deformatoare, C. Izard (1994) a solicitat subiecților, selectați din eșantioane ce proveneau din S.U.A, Marea Britanie, Franța și Grecia, să descrie emoțiile vizualizate în cadrul unor fotografii cu propriile lor cuvinte, evitând astfel tehnica *check-list*-ului. S-a constatat, în ansamblu, că nu există un consens puternic între eșantioane în desemnarea similară a aceleiași emoții, după cum există unele emoții mai „consensuale”, precum „bucuria”, „surpriza”, și altele mai puțin consensuale și mai dificil de identificat, ca și „interesul” sau „rușinea”.

M. Biehl *et al.* (1997) au ajuns la o concluzie asemănătoare în investigația lor desfășurată în SUA și Japonia, în care participanții la cercetare trebuiau să efectueze evaluări reciproce ale emoțiilor exteriorizate de membrii celeilalte culturi.

Totodată, H. Markus și S. Kitayama (1991) au organizat în Japonia o anchetă psihosociologică în care subiecții erau puși să aprecieze în limba propriei țări „potrivirea” a 20 de perechi de emoții diferite, care aveau o doză importantă de similaritate în limba engleză. S-a observat că unele perechi au parte de o evaluare asemănătoare, iar altele sunt considerate ca „neavînd prea multe în comun”, iar dimensiunea care diferențiază între cele două culturi este angajarea-dezangajarea în relațiile sociale. Prin urmare, atunci cînd registrul relațional era unul angajant, se proba o similaritate importantă în „potrivirea perechilor de emoții”, iar cînd registrul dominant era dezangajant, aveam de-a face cu diferențe substanțiale între cele două culturi („tristețe” și „deprimare”, bunăoară, erau alăturate simbolic „fîresc” în SUA, dar nu și în Japonia).

D. Matsumoto (1989, 1992a, 1992b, 1996, 1999a, 1999b, 2007) a reanalizat rezultatele cîtorva studii în privința recunoașterii emoțiilor faciale. S-a urmărit în ce măsură pe eșantioanele din numeroasele culturi naționale examinate, subiecții identifică emoțiile corect, și a observat cum gradul de recunoaștere corelează semnificativ cu scorurile dimensiunilor modelului realizat de către G. Hofstede (1980/2001). Astfel, „fericirea” este mult mai ușor de identificat în țările cu un individualism crescut și cu o distanță mică față de putere, iar „tristețea” e mai ușor descifrată în culturile colectiviste, cu o distanță mare față de putere (ca și cum individualiștii nu știu cum arată „chipul tristeții”). Rezultatele evocate sugerează preponderența unor experiențe personale și sociale diferite în țări diferite: „fericite” la individualiști, și dezamăgitoare al colectiviști.

În același registru, D. Matsumoto (1987, 1992a, 1992b, 1996, 1999a, 1999b, 2007) a realizat mai multe studii care comparau abilitatea „occidentalilor” și asiaticilor de a recunoaște un spectru larg de emoții. Cercetările au fost derulate în general în SUA și Japonia, iar participanții au fost puși să examineze fotografiile în care chipurile expuse prezentau emoții colectate din împrejurări reale de viață, nu construite „ca la fotograf”. Ceea ce s-a constatat a fost viteza de recunoaștere (*recognition rate*) diferită. În acest design experimental, americanii au recunoscut mai rapid și mai corect următoarele emoții: „furia”, „dezgustul”, „frica” și „tristețea”, în comparație japonezii. În schimb nu au fost identificate diferențe în privința vitezei de operare cognitivă în recunoașterea „fericirii” și „surprinderii”. S-a remarcat, totodată, că deși nord-americanii au recunoscut cu mai multă ușurință decît japonezii

cele patru emoții specifice evocate, „fericirea” și „surpriza” au fost, în schimb, la fel de accesibil de decodificat de către reprezentanții celor două culturi cu un *pattern* diferit. Prin urmare, s-a observat cum japonezii au întâmpinat dificultăți în decodificarea emoțiilor negative, deoarece este mai puțin dezirabil social să exprimi emoții cu o tonalitate negativă în Japonia decât în SUA, asiaticii „închizându-se în sine” cu mai mare eficacitate în registrul expresivității emoționale negative. Despre Japonia știm că este caracterizată de un tipar cultural colectivist (Hofstede, 1980/2001). Colectivismul este specific unei societăți în care oamenii sunt încă de la naștere integrați în subgrupuri puternice, care continuă să-i protejeze toată viața în schimbul unei loialități indiscutabile. Astfel, datorită accentului pus pe armonia grupului și a conformismului, emoțiile care reprezintă o amenințare la adresa apartenenței la rețelele sociale importante sunt descurajate. În consecință, un japonez este deosebit de „atent” în a nu exprima, în cadrul interacțiunilor sociale emoții negative. Similar apare tendința de a nu recunoaște aceste emoții negative la „celălalt”. În contrast cu situația Japoniei se află Statele Unite ale Americii, care constituie în majoritatea cercetărilor interculturale polul simbolic al individualismului. Aici, constituind un indiciu al unei comunicări sociale permissive, exprimarea și percepția emoțiilor, fie ele și negative, este încurajată implicit.

În același set de experimente, s-a remarcat că în cadrul eșantioanelor japoneze “judecătorii” sau “evaluatorii” care sunt puși să examineze emoțiile exteriorizate facial, judecă cu mai multă acuratețe fețele femeilor decât ale bărbaților, căci în cultura japoneză există o toleranță mai ridicată pentru exprimarea emoțiilor de către femei, decât de către bărbați, care trebuie să învețe să fie „impenetrabili”. Tendințele semnalate confirmă valențele transculturale ale unui stereotip de gen evidențiat în studiile din registrul autodezvăluirii (care afirmă că ”bărbatul reprimă, iar femeia exprimă” din punctul de vedere al expansivității interpersonale în descrierea de sine), dar înclinația de a favoriza acest stereotip este mai pronunțată în culturile colectiviste.

K. Scherer *et al.* (1983) au realizat o anchetă psihosociologică în 27 de țări în care au cerut subiecților, toți studenți, să raporteze cât de frecvent trăiesc în “mod natural” o listă de emoții specifice. Pe eșantionul luat ca întreg s-au impus în clasamentul simbolic al emoțiilor cele mai experimentate „supărarea”, „furia” și „bucuria”, dar au fost înregistrate importante diferențe interculturale în ierarhizarea emoțiilor, sugerându-se o dată în plus, măcar prin intermediul frecvenței de exteriorizare emoțională, că există „popoare fericite, dar și popoare nefericite”.

W. Gudykunst *et al.* (1996) au organizat o investigație interculturală de amploare pe tema decodificării emoțiilor, ale cărui rezultate au fost corelate cu cele



obținute de G. Hofstede. Participanții la cercetare trebuiau să aprecieze cât de frecvente sunt următoarele emoții trăite: „bucurie”, „tristețe”, „supărare”, „frică”, dar mai ales în ce situații se manifestă ele. Rezultatele au indicat că pînă și în interiorul unui eșantion omogen de țări (precum cel format din statele Europei Occidentale) se înregistrează diferențe substanțiale. Apoi, o emoție precum „frica” este asociată situațiilor noi în culturile naționale în care masculinitatea este ridicată, distanța față de putere și evitarea incertitudinii scăzute. Dimpotrivă, în culturile naționale în care distanța față de putere este crescută și evitarea incertitudinii semnificativă, se dezvoltă proceduri bine stabilite care reduc exteriorizarea „fricii” (sau, mai bine spus, par să o reducă) în confruntarea subiectului cu situațiile noi. De altfel, în aceste culturi naționale chiar probabilitatea de apariție a unor „situații noi” este diminuată, iar societatea pare să se ordoneze în jurul imperativului „aici nimic nu e nou, aici nimic nu se întîmplă cu adevărat”.

În cercetări similare, D. Matsumoto *et al.* (1993, 1996, 2007, 2010) a observat pe eșantioane din Japonia și SUA că exprimarea emoțiilor este diferențiată cultural din punctul de vedere al gesticii: la americani este mai durabilă, mai intensă și acompaniată de mai multe simptome corporale decît la japonezi. Totodată, americanii s-au raportat mai pozitiv la emoțiile pe care le-au descris și au generat mai multe reacții verbale la aceste emoții, iar pe ansamblu, subiecții individualiști au reacționat mai intens emoțional decît japonezii.

O altă cercetare însemnată pe această topică pornea de la unul dintre stereotipurile etnice cele mai influente în registrul expresivității emoționale, ce afirma că profilul tipic al asiaticului este cel al „*orientalului impenetrabil*”, pornind de la premisa că locuitorii din estul Asiei, sunt mai retractili expresiv și mai greu „descifrabili”, comparativ cu „occidentali”. În încercarea de a testa validitatea acestei aserțiuni, P. Eckman și W. Friesen (1986) au prezentat filme scurte unor studenți americani și japonezi, care cuprindeau imagini inductoare de puternice emoții negative (precum secvențe ale unei mutilări corporale), într-o primă situație experimentală, fie filme neutre din punctul de vedere al emoțiilor induse, în cealaltă situație. Imaginile video au fost vizionate fie în condiția „singur”, fie „alături de un om de știință”, care „monitoriza” reacțiile subiecților din sală. Desigur, cei prezenți în sală în această variantă nu erau „experți”, „oameni de știință”, ci doar spectatori obișnuiți, dar importantă era informația pe care o dețineau subiecții naivi: fie aceea că sunt singuri, fie că urmăresc filmul supervizați. În cazul în care filmele erau vizionate solitar, atît japonezii cît și americanii au avut reacții similare, fiind fost foarte tulburați, și nu au ezitat să își exteriorizeze emoțiile, căci nu se știau supravegheați. În

schimb, în aceeași condiție experimentală a succesiunii de imagini stresante, în situația în care era prezent „omul de știință”, japonezii nu mai indicau frământarea extremă, ci, uneori, ajungeau chiar să zîmbească (e adevărat că gestul era mai degrabă „mașinal”). Desigur, tendințele evocate sunt doar evidențe parțiale privitoare la o eventuală ipoteză care susține că „persoanele din anumite țări *experimentează* mai multe emoții decât persoanele din țări cu *patternuri* culturale diferite”. Ceea ce e legitim să afirmăm pe baza acestor probe experimentale sugerează că *regulile implicite de exteriorizare a emoțiilor* diferă considerabil de la o cultură la alta (*apud* Smith, Bond, 1993, p. 63).

W. Gudykunst *et al.* (1988) au examinat modul în care indivizi ce aparțin unor culturi naționale diferite se exteriorizează în fața autorității. Autorii au constatat că reacțiile verbale și non-verbale - ca indicatori ai exteriorizării unor emoții cu tonalități diverse - în interacțiune cu o autoritate simbolică, sunt semnificativ mai puternice în culturile naționale cu un individualism crescut. Tot astfel, M. Argyle *et al.* (1986) au observat că regulile care restrâng exprimarea socială a „supărării” și a „nefericirii” au parte de o susținere socială implicită mai consistentă în țări precum Japonia și Hong-Kong (unde colectivismul este crescut), decât în Italia și Marea Britanie (regiuni cu un individualism ridicat). Așadar, culturile naționale individualiste și cu o distanță mică față de putere sunt mai *expresive* din punctul de vedere al exteriorizării emoțiilor, căci în aceste culturi întâlnim o nevoie sporită de informații sociale valide, care ghidează reacțiile față de „celălalt”. În schimb, în culturile naționale colectiviste contextul joacă un rol important, furnizînd limitele expresivității emoționale.

### **Expresivitatea comunicării non-verbale**

Comunicarea non-verbală a devenit și ea obiect de studiu al cercetărilor de factură interculturală. Rezultatele studiilor tematice au indicat existența unei relații semnificative între comunicarea non-verbală și factorii culturali (Moscovici, 1998). Dacă ne gîndim la modalitatea în care fiecare dintre noi ne exprimăm emoțiile, ne vom întreba cu siguranță ce tipuri de informații ne sunt transmise și, totodată, ce fel de informație transmitem noi prin intermediul expresivității feței. Este oare posibil să existe emoție fără ca aceasta să devină „vizibilă” sau este posibil să fim expresivi în lipsa emoțiilor? Oricum, fața umană constituie o importantă sursă de informații, transmise prin grile specifice culturii din care individul face parte (Ekman, 1992, 1994). Socializarea într-o anumită cultură încurajează, în fond, exprimarea anumitor emoții, fapt dovedit de constatările realizate de către Friesen și Ekman (1972) asupra

modului în care oamenii exteriorizează afectele. În aceste investigații au fost evidențiate reguli de manifestare (*display rules*) distincte, ordonate de prescripții culturale specifice, ce evidențiază modalitatea prin care emoțiile „ies la iveală”. Reamintim că atunci când subiecții au fost puși în situația de a desemna cuvinte utile în a interpreta, judeca și critica expresiile faciale în cadrul unor fotografii portret, „frica”, „furia”, „dezgustul”, „tristețea” și „bucuria” au fost emoțiile cele mai consensual decodificate (Elfenbein, Ambady, 2002).

Nu dispunem în prezent de suficiente evidențe care să ne lămurească ce tip de informații vehiculează subiectul individual în momentul în care își fixează atenția asupra expresivității feței unui semen de-al său. Știm însă că expresivitatea feței este întărită de gesturi, mimică, postură, uneori de un discurs verbal, iar în momentul în care îl ascultăm pe „celălalt”, elementele legate de expresivitate sunt saliente și generează anumite expectanțe în legătură cu ceea ce urmează a se întâmpla în contextul dat.

Recunoașterea și interpretarea emoțiilor este dependentă atât de cultură, cât și de cuvintele care aparțin vocabularului culturii respective. În acest sens, putem afirma că emoțiile fundamentale sunt experimentate chiar și în culturile în care nu există cuvinte pentru a le defini, aspect confirmat de antropologi (Ekman, 1992). Argumente în acest sens au fost aduse și de către Levy (1973, 1984, 1998), care a constatat că subiecții investigați din Tahiti nu au cuvinte în vocabularul limbii proprii pentru a exprima verbal „tristețea”, în schimb exteriorizează expresii ce evidențiau neîndoelnic „tristețea”.

Diferențele interculturale au putut fi observate atât în structura și modul de funcționare al limbajului, precum și în stabilirea regulilor privind manifestarea și perceperea emoțiilor. S-a constatat de asemenea, că de cele mai multe ori ne modificăm expresia feței bazându-ne pe regulile culturale implicite de exteriorizare (Matsumoto; Ekman, 1972; Ekman, Friesen, 1969; Friesen, 1972, Matsumoto, 1987, 1990, 1992a, 1992b, 1993, 1996, 1999a, 1999b, 2007; Fernandez-Dols, Ruiz-Belda, 1997; Biehl *et al.*, 1997, López, García, Ullman, Kopelowicz, Jenkins, Breitborde, Et, 2009; Matsumoto *et al.*, 2010).

Vom încerca să sistematizăm în cele ce urmează cele mai relevante cercetări care examinau raportul dintre *patternul* culturii de inserție și expresivitatea emoțională. Un corp de experimente a urmărit decodificarea intensității exteriorizării emoțiilor. Într-un studiu care a inclus eșantioane din zece culturi naționale, s-a observat că există un consens important în descifrarea similară a intensității exteriorizării emoțiilor, căci în proporție de 92% participanții au ales aceeași

fizionomie a unui individ „occidental” din setul de fotografii propus pentru a califica drept afectul cel mai intens (Matsumoto, 2007). Ulterior demersul a fost extins, fiind incluse fotografii portret care conțineau fețe umane afectate (*poser types*) aparținând caucazienilor și japonezilor. Rezultatele acestui studiu au arătat că atât americanii, cât și japonezii au fost de acord, în 24 din cele 30 de comparații, în privința pozei mai expresive (Matsumoto *et al.*, 2010). În concluzie, putem preciza aprecia că membrii diferitelor culturi interpretează și judecă emoțiile bazându-se pe similarități, în ciuda diferențelor existente privind fizionomia feței, a diferențelor de etnie, și mai ales în pofida regulilor prescrise cultural care guvernează modalitatea prin care noi ne exteriorizăm emoțiile. Rezultatele evocate constituie și un argument implicit care susține că oamenii, chiar dacă aparțin unor culturi diferite, folosesc pentru judecarea și perceperea expresivității celui alt aceleași „indicații expresive”.

Cele mai multe anchetele interculturale au furnizat evidențe în favoarea tezei „universalității”, dar au subliniat și rolul specificităților culturale (Romney, Moore, Rusch, 1997; Russel, 1997; Fridlund, 1997; López, García, Ullman, Kopelowicz, Jenkins, Breitborde, Et, 2009). Afirmatia anterioară poate fi susținută de rezultatele unui studiu al cărui participanți au fost membrii unor triburi din Noua Guinee. Selectați pe baza experienței contactului cu reprezentanții culturii occidentale, o parte dintre aceștia s-au întâlnit în biografia lor cu „cei din vest”, iar cealaltă parte nu a avut această oportunitate. S-a constatat că acuratețea în interpretarea emoțiilor a fost mai ridicată la participanții care au avut contact nemijlocit cu membrii culturilor occidentale (Elfenbein, Ambady, 2002). S-a putut astfel observa o puternică asociere între contactul intercultural și o performanță ridicată privind recunoașterea emoțiilor. Așadar, se sugerează că variațiile din punctul de vedere al acurateței recunoașterii emoțiilor sunt datorate familiarității *in-grupului*. Totodată, lipsa familiarizării cu procedurile experimentale, precum și dificultățile pe care le întâlnim în numeroasele traduceri, pot contribui la o performanță crescută a membrilor unei culturi în care procedurile experimentale și stimulii sunt deja cunoscuți. Acesta pare a fi o cauză „ascunsă” ce conduce la apariția unor diferențe interculturale privind judecarea și interpretarea emoțiilor. Pentru a explica diferențele care au reieșit din studiile ce au confruntat membrii *in-grupului* cu cei ai *out-grupului*, s-a apelat și la o explicație ce lămurește „efectul de avantaj *in-grup*”, generat de specificitățile subtile existente în comportamentul expresiv în cadrul grupului cultural de apartenență, care indică faptul că indivizii recunosc mai acurat emoțiile exprimate într-o manieră care se potrivește cu cea pe care angajează ei înșiși, și care a fost achiziționată tacit în socializarea primară (Elfenbein, Ambady, 2003).

## CAPITOLUL NR. 13. Modelul Big Five analizat intercultural

### Trăsăturile de personalitate și asocierea lor cu dimensiunile culturale

Psihologii interculturali au fost preocupați și de testarea validității unor modele ale structurii personalității, elaborate în perspectivă *etică*, în încercarea de a afla dacă există trăsături de personalitate „universale”. Și cercetătorii români au început să includă în sintezele sau studiile lor de teren recuperarea acestei problematice (Macsinga, Maricuțoiu, Paloș, 2002; Bogathy, 2004; Zlate, 2004, 2008).

Un prim studiu clasic la nivel mondial a fost realizat de K. Kelley *et al.* (1986), care a utilizat scala *locus of control* (Rotter, 1966), pentru a urmări eventualele corelații între externalismul-internalismul subiecților (ce exprimă înclinațiile lor în realizarea atribuirilor) și autodistructivitatea. Aplicând scala autodistructivității (*self-destructivness scale*), autorii au examinat ipoteza conform căreia externalismul corelează pozitiv cu autodistructivitatea. S-a constatat pretutindeni că scorurile ridicate la această scală o au personale cu o devianță secundară asumată: alcoolicii, fumătorii excesivi, șoferii periculoși etc. Într-adevăr, în majoritatea țărilor legătura evocată se activează între un *pattern* de atribuire și autodistrugere, deopotrivă în țări colectiviste (precum India, Hong-Kong), dar și în cele individualiste (SUA), în cvasi-totalitatea cazurilor legătura reciprocă fiind puternică. Faptul că avem, totuși, instrumente construite în manieră *etică* este dovedit de absența oricărei corelații între cele două dimensiuni ale personalității pe eșantionul din Venezuela, ceea ce impune o reconsiderare *emică* a probei.

B. Evans *et al.* (1987) a configurat personalitatea de tip A (care desemnează tipul persoanei competitive, agresive și compulsiv active) și a corelat-o cu un set de comportamente specifice în două culturi foarte diferite, și a constatat că în egală măsură în India și SUA, șoferii cu o personalitate de tip A provoacă mai multe accidente, claxonează și frânează mai des, depășesc alte autovehicule mai frecvent. Așadar, și această tipologie care și-a probat validitatea atât în culturi colectiviste, cât și în cele individualiste, are un grad ridicat de „universalism”.

Neîndoielnic, însă, cele mai des utilizate modele ale personalității sunt cele propuse de H. Eysenck și S. Eysenck, fie individual, fie în colaboare (1982, 1985, 1992a, 1992b, 1994, 1997) în jurul dimensiunilor „extraversie”-„intraversie”, precum și cel construit de R. McCrae și P. Costa (1987), cunoscut sub numele de modelul „Big Five”, ambele prezumate ca fiind „universale”.

Modelul complex realizat de către H. Eysenck și S. Eysenck, care își asumă o validitate transculturală - fiind testat în 25 de culturi naționale diferite - propune trei dimensiuni sintetice: *extraversie-introversie*, *neuroticism-stabilitate* și *psihoticism*, toate argumentate pe temeiuri biologizante. Cum se cunoaște, introvertitul este tipul subiectului reținut, ce „stă la locul lui” și care în grupul de apartenență accentuează valorile interdependente. Extrovertitul, dimpotrivă, este expansiv relațional, se bucură să întâlnească oameni necunoscuți și promovează valorile independente. Asemenea descrieri realizate în urma validării chestionarului specific creează condițiile pentru testarea viitoare a unei relații subliniate deja: introversiunea corelează pozitiv cu interdependența (la nivel interindividual) și cu colectivismul (la nivel social), după cum extraversia corelează pozitiv cu independența și individualismul.

O altă structură sintetică a personalității a fost testată intercultural de către R. McCrae și P. Costa (1987, 1996) în cadrul așa numitului model *Big Five*, iar diferitele trăsături valorificate în cercetările anterioare au fost reduse la cinci dimensiuni majore ale personalității: *extraversiune* (sociabil / nesociabil, deschidere / închidere spre experiență, optimism / pesimism), *agreabilitate* (amabilitate, generozitate, înțelegere), *conștiinciozitate* (responsabil / iresponsabil, ordonat / dezordonat, cu scrupule / fără scrupule), *stabilitate emoțională sau neuroticism* (tensionat / relaxat, încordat / destins, calm / anxios), *cultură sau deschiderea spre experiențe* (sensibil / insensibil, reflexiv / nonreflexiv, educat / noneducat). Resursele operaționale furnizate de acest model au fost examinate și pe un eșantion românesc, acoperind între 3 și 10% din varianța totală a comportamentului pe fiecare dimensiune specifică (Minulescu, 1996, 1997).

Așadar, anumite trăsături de personalitate se asociază similar în dimensiuni sinteză supraordonate, iar relațiile reciproce între modelele bilanț și celelalte dimensiuni care au probat valențe transculturale semnificative pot fi rezumate după cum urmează (vezi tabelul nr. 1).

Tabelul nr. 1 Asocierea dintre modelele sinteză ale personalității și dimensiunile culturale (*apud* Smith, Bond, 1993, p. 67)

<i>Dimensiuni ale culturii</i>	<i>Trăsături de personalitate</i>
evitarea incertitudinii mare	cultură redusă stabilitate emoțională mare
masculinitate	conștiinciozitate ridicată agreabilitate scăzută
distanță față de putere scăzută	agreabilitate ridicată conștiinciozitate mare
individualism	extraversie
dinamism confucianist al muncii	stabilitate emoțională pronunțată

Într-un studiu amplu coordonat de J. Allik și R. McCrae (2004), derulat în 36 de culturi naționale și aproape 28000 de subiecți, se testează ipoteza asocierii dintre un anumit profil de personalitate pe baza modelului Big Five și apartenența la o arie culturală specifică. S-a observat în această cercetare sui-generis asupra *geografiei* trăsăturilor de personalitate cum distanța față de ecuator și temperatura medie nu sunt buni predictori ai unei structurări particulare a modelului Big Five. În studiul evocat s-a aplicat varianta NEO-PI-R, cu 240 de itemi și 30 de trăsături/fațete ale personalității care definesc trăsăturile de bază. O analiză de cluster a indicat că acele culturi care se află în proximitate geografică dobîndesc deseori profile similare, așa cum reiese din fig. nr. 1.

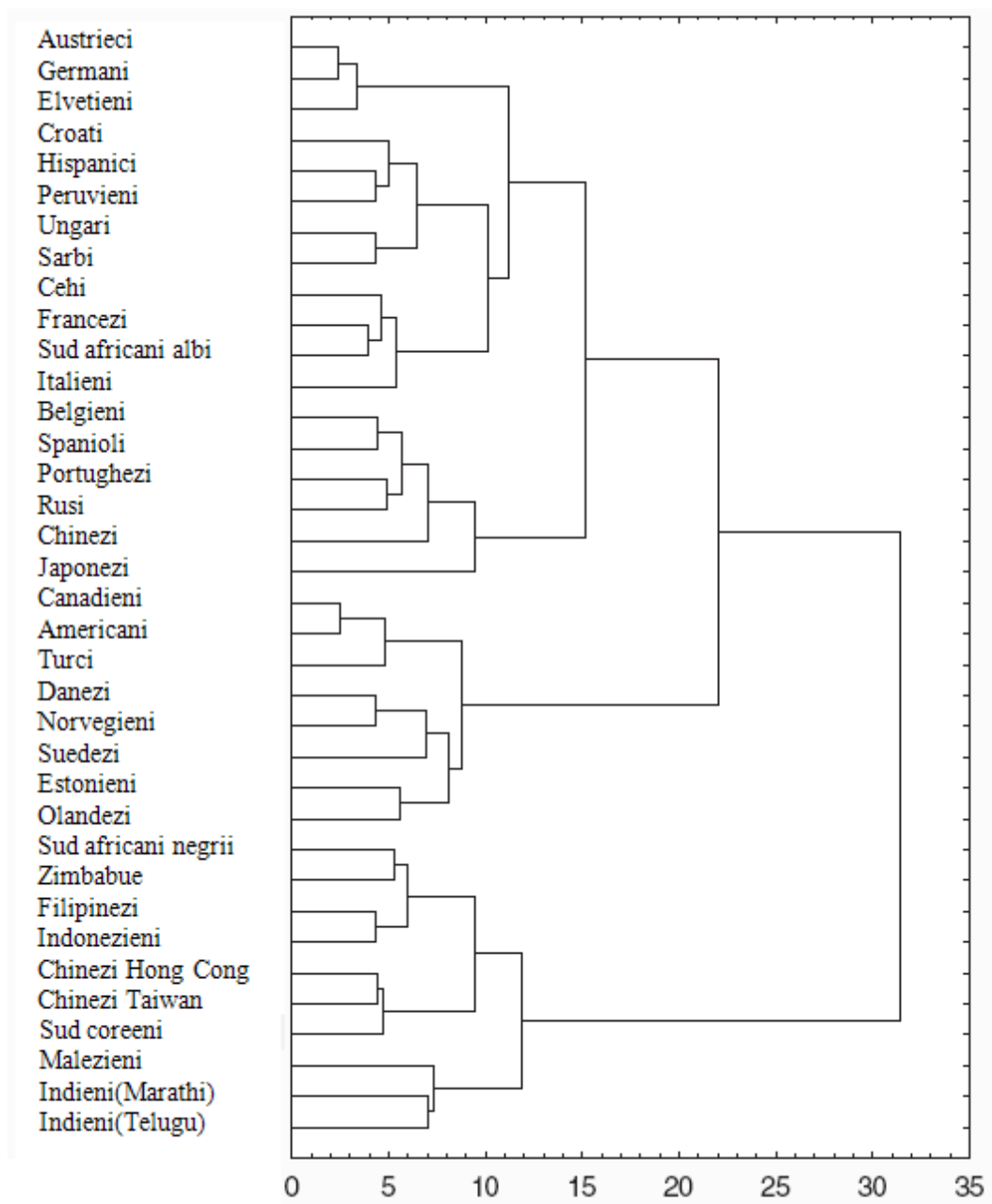


Fig. nr. 1 Analiza de cluster (metoda lui Ward) a afinităților de asociere interculturale în modelul Big Five

Obs.: Axa orizontală reprezintă distanța euclidiană între clustere culturale; astfel, culturile învecinate pe axa verticală sunt mai apropiate pe cele 30 de fațete ale personalității /5 trăsături globale

Totodată, scalarea multidimensională (SMD) a indicat un contrast simbolic semnificativ între culturile europene și americane, pe de o parte, și cele din asiatice ori africane, pe de altă parte. Cele dintîi s-au dovedit a fi cu scoruri mai ridicate pe dimensiunea extraversiei și deschiderii spre experiență, și cu scoruri mai modeste la agreabilitate, așa cum reiese din fig. nr. 2.



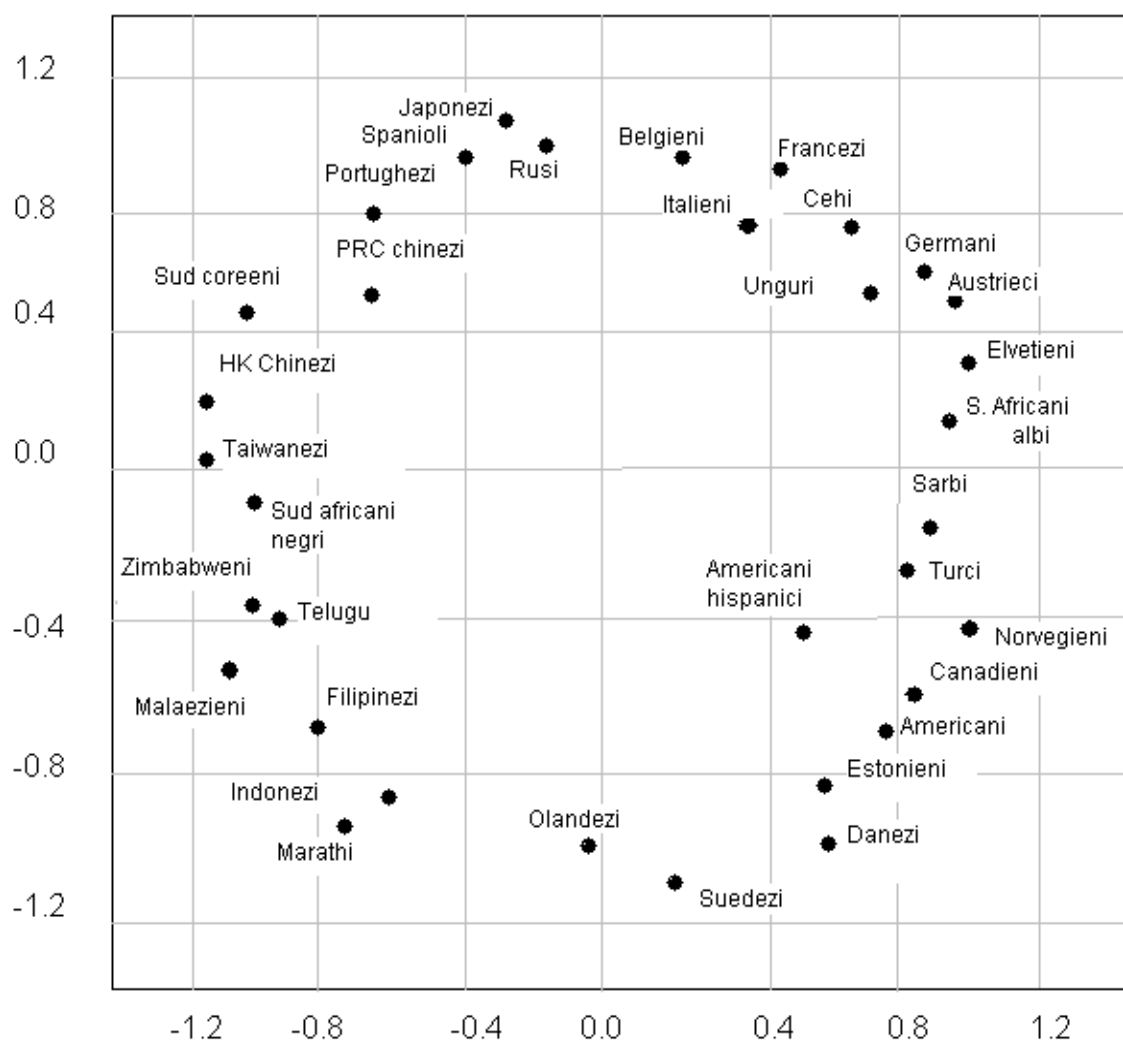


Fig. nr. 2 Scalarea multidimensională – geografia trăsăturilor de personalitate din modelul Big Five

Obs.: "Nordul" din figură este asociat cu N (neuroticismul) și Estul cu E (extraversia)

Cum se poate distinge, aceste clustere majore corespund grupurilor afine pe o hartă culturală derivată din ampla cercetare *World Values Surveys*, care discriminează între cele două dimensiuni culturale fundamentale în registru axiologic: valorile tradiției versus valorile raționale seculare, pe de o parte, și valorile supraviețuirii versus valorile exprimării de sine, pe de altă parte. (Inglehart, Baker, 2000; Welzel, Inglehart, 2010).

Fiecare cultură plasată pe această hartă simbolică are coordonate specifice, și acestea sunt corelate cu alte variabile relevante, precum cele din tabelul nr. 2. Astfel, axa orizontală din figura 2 corelează pozitiv cu extraversia și deschiderea față de experiențe și este asociată negativ cu agreabilitatea. Culturile naționale și europene "produc" indivizi sociologic majoritari caracterizați prin scoruri mari la deschiderea

spre experiențe și mai antagoniști, iar cei culturile asiatice și africane sunt precumpănitori introvertiți, tradiționaliști și conformiști. Subiecții din culturile ”occidentale” (Europa, America de Nord) au o distanță față de putere mai scăzută (conform modelului Hofstede, de exemplu, ei resping în mai mare măsură statutul și ierarhiile), și mai degrabă potențează individualismul (de exemplu, interesul propriu este superior interesului grupului). Totodată, se poate înregistra o tendință ( $p < 0.10$ ) pentru culturile ”occidentale” de favoriza valorile postmaterialiste (din modelul Inglehart), precum actualizarea de sine.

Tabelul nr. 2. Corelațiile axelor rezultate din scalarea multidimensională (SMD) cu factorii de personalitate din modelul Big Five, cu variabilele culturale din modelele lui Hofstede și Inglehart, precum și cu o serie de variabile structurale.

Corelație	Axa SMD	
	Vertical (N)	Orizontal (E)
Factor de personalitate (N= 36)		
Neuroticism	.86***	-.14
Extraversiune	-.15	.82***
Deschidere	.24	.62***
Agreabilitate	-.49**	-.48**
Conștiinciozitate	-.39*	-.34*
Dimensiuni din modelul Hofstede (N= 35)		
Distanța față de putere	.12	-.62***
Evitarea incertitudinii	.69***	.14
Individualism	-.12	.62***
Masculinitate	.40**	-.06
Variabile culturale din modelul Inglehart (N= 26)		
Valori post-materiale	-.04	.36
Bunăstare subiectivă	-.28	.35
Încredere interpersonală	-.44*	.07
Indicatori socio-economici (structurali)		
PIB-ul pe cap de locuitor (N=36)	.10	.45**
Indicele <sup>a</sup> dezvoltării umane	.23	.53***
Indicele <sup>b</sup> gini	-.14	-.40*
Bunăstarea subiectivă (N= 23)	-.49*	.43*

a. Acest indice este construit din speranța de viață la naștere, abilități de cunoaștere (capacitatea operațională de a scrie și de a citi, gradul de înrolare în școală) și PIB pe cap de locuitor.

b. Acest indice evaluează gradul de echitate al veniturilor cetățenilor.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

De asemenea, subiecții din aceste culturi au o bunăstare superioară celor din ”Orient”, veniturile sunt distribuite mai echitabil printre membrii societății, fără să se creeze polarizări sociale, calitatea vieții este mai bună și oamenii sunt mai satisfăcuți de propria lor biografie.

Pornind de la aceste inter-relații, psihologii vor obține o validitate sporită a rezultatelor cercetărilor lor dacă includ în demersul explicativ determinările culturale, iar ignorarea acestora ar transforma inferențele rezultate într-un spor de cunoaștere precar. Mai mult, inventarul modelelor de structurare a personalității care au probat o

deschidere transculturală mai ridicată le oferă unelte utile în gestionarea adecvată a resurselor metodologice *etice* de care dispun, căci le ordonează alegerea acelor instrumente și a acelor dimensiuni care s-au dovedit a avea un apetit „universalizant” mai însemnat.

## CAPITOLUL NR. 14 Agresivitatea și speciile sale studiate intercultural

### Definirea agresivității și cercetări tematice relevante

Termenul de agresivitate a avut parte de abordări diverse și uneori contradictorii. O definiție de maximă extensie asupra agresivității a fost furnizată de Segall *et al.* (1999), care descria această dimensiune ca o resursă energetic-relațională care coboară în comportament, prin care o persoană provoacă suferință asupra altei persoane într-un context determinat. Studiul agresivității din perspectivă psihosocială a fost exersat și de autorii români (Mitrofan *et al.*, 2000, Mitrofan, 2003; Iluț, 2004; Chelcea, 2008a, Iluț, 2009). Numeroase evaluări în această zonă tematică au pus în legătură agresivitatea cu o serie de dimensiuni din modelele transculturale. Astfel, s-a observat, de exemplu, că agresivitatea corelează negativ cu agreabilitatea din modelul *Big Five* (Costa, McCrae, 1987, 1996).

Agresivitatea cunoaște mai multe forme de manifestare, în intensități diferite ale actului agresor. Două dintre cele mai cunoscute specii ale agresivității sunt crima și insulta, care cunosc o importantă variație interculturală. De exemplu, *crima* a fost abordată din perspective diverse, fie privită ca fiind de natură instinctual-biologică, fie provocată de factori sociali și istorici. Neîndoielnic, există diferențe marcante interculturale din punctul de vedere al indicatorilor specifici agresivității, iar probele cele mai cunoscute eșuează uneori în cuantificarea precisă a acestor diferențe (Lai-Chu, Fung, Yu, Raine, 2009, Fossati *et al.*, 2009). Bunăoară, s-a constatat că rata criminalității din Statele Unite este de șapte ori mai mare decât în Marea Britanie, iar cea din Africa de Sud este chiar de 35 ori mai mare decât în Regatul Unit.

S. Landau (1984) susținea în urma unei anchete de teren derulată în 13 state, pe parcursul unui deceniu, că rata criminalității sporește semnificativ în țările caracterizate de un stres în creștere, în care sistemele de suport social eșuează în sprijinul acordat subiectului „în nevoie”. Totodată, s-a constatat că indicatorii de stres sunt într-o corelație pozitivă cu rata inflației, în particular, și cu nesiguranța socială, în general. Faptul că un fenomen transcultural precum diminuarea suportului social este generalizat poate fi ilustrat și prin creșterea continuă deopotrivă a ratei divorțurilor în raport cu numărul total de căsătorii în 12 din cele 13 țări studiate, dar și a ratei criminalității. Doar Japonia, aparent, se abate de la regulă, căci în țara asiatică nu crește rata criminalității, ci rata sinuciderilor. Așadar, o asemenea cedare se explică nu atât prin ura față de “celălalt”, care pare să se activeze în condițiile unei precarități a suportului social dobândit în situații de criză, cât mai degrabă prin ura față de sine,

care este cultural orientată diferit (ținta fiind propria persoană, și nu „celălalt”), reconfirmând într-un chip specific ipoteza frustrare-agresiune, testată de psihologii sociali (Dollard, 1939/1998).

*Insulta* constituie o altă specie de comportament agresiv, caracterizat de o raportare brutală expresivă (în registrul verbal și non-verbal) față de partenerul de rol și înregistrează, de asemenea, importante variații culturale. Așadar, agresivitatea, ca resursă psihologică internă, se exprimă diferit în societăți și culturi diferite. Ce comportament, în fond, este considerat agresiune? Fără dubii, crima poate fi inclusă în categoria agresivității extreme, dar insulta dobândește semantici particulare, luând forme specifice în funcție de *patternul* cultural al societății proprii. Într-un studiu de factură interculturală, M. H. Bond, K. Wan și colaboratorii (1985) au solicitat unor studenți din Hong Kong și SUA să evalueze un episod în care managerul dintr-o organizație insultă fie un superior, fie un subordonat, care se află fie în interiorul, fie în afara departamentului în care activează. S-a observat cum o critică severă a propriului șef va fi judecată diferențiat, fiind apreciată drept „normală” și mai puțin agresivă într-o cultură națională cu distanță mare față de putere, decât într-una cu distanță față de putere mică. Totodată, „judecătorii” studenți chinezi au apreciat insulta adresată subordonaților din propriul departament aproape “naturală” și „legitimă”, ceea ce contura din punctul lor de vedere „imaginea unui șef degenerat”, ci a unuia „eficient și preocupat”. „Insulta” devenea, așadar, mai degrabă o „dojană” necesară unei bune funcționări a departamentului și a organizației ca întreg, fiindu-i semnificativ relativizată duritatea simbolică. În schimb, „judecătorii” nord-americani calificau un comportament de acest gen drept inacceptabil, inefficient și imoral, și îl sancționau simbolic drastic pe „un asemenea șef”. Într-o altă cercetare de amploare derulată pe 52 de culturi naționale, victimizarea femeilor era negativ corelată cu egalitatea de gen și cu individualismul, și pozitiv cu intensitatea atitudinilor sexiste și acordul tacit pentru ”corecțiile corporale aplicate femeilor” (Archer, 2006).

O temă studiată de psihologi a fost și cea legată de modul prin care agresiunea poate fi suprimată. J. Leyens și colaboratorii (1999) au remarcat, pornind de la un studiu mai timpuriu derulat în Brazilia (1984), că subiecții care favorizează postulatul lui M. J. Lerner al “credinței într-o lume dreaptă” (1981) sunt în mai mică măsură înclinați să judece acțiunile dure de intervenție ale poliției ca fiind „violente”. S-a observat, totodată, ca această tendință depinde de suportul social acordat agresiunii sau, dimpotrivă, de respingerea colectivă a agresiunii. Întocmai ca în experimentele clasice de influență socială, precum cel al lui S. Milgram (1963, 1974) asupra obedienței, când dispare “unanimitatea” majorității calitative sau cantitative în

generarea unui comportament antinormativ, agresiunea se diminuează considerabil. Toate aceste abordări se bazează însă pe un postulat deseori testat de cercetările asupra deindividualizării (Zimbardo, 1970), care afirmă că grupurile sunt întotdeauna mai agresive decât indivizii (Smith, Bond, 1998). De altfel, Y. Jaffe și Y. Yinan (1983) au dovedit că în situație de grup, subiecții sunt mult mai susceptibili de a aplica șocuri electrice într-un experiment de psihologie socială, decât în condiția individuală. Într-o sinteză similară, J. Rabbie (1982) a realizat un bilanț al experimentelor asupra agresiunii efectuate în Olanda în ultimii ani și a remarcat că numai în situațiile în care grupurile sunt „mai sigure de sine” și acolo unde normele implicite susțin brutalități expresive și comportamentale, agresivitatea sporește. Altfel spus, contexte sociale și istorice deviante, de genul totalitarismului comunist din perioada cea mai atroce a stalinismului românesc, care favorizau delațiunea și denunțul, creau un „sentiment de noi” patologic, atașat simbolic organelor de represiune (Securitatea), încuviințând și potențând agresivitatea extremă în grup față de cei „de o altă părere” decât cea oficială.

### **Comportamentul prosocial**

Cercetările asupra comportamentului de ajutorare (o categorie a comportamentului prosocial) au fost inițiate o dată cu un eveniment tragic, care a avut un ecou semnificativ în epocă: uciderea la New York, în plină stradă, în 1964, a unei tinere, Kitty Genovese, crimă la care 38 de persoane au asistat în tăcere, în spatele perdelelor, fără a avea vreo reacție. De atunci, tema a suscitat numeroase abordări experimentale, toate preocupându-se de aflarea celor mai adecvate strategii de diminuare a fenomenului pervers social, accentuat de anonimitate.

Noțiunea de comportament prosocial a fost definit ca acea conduită ”orientată spre ajutorarea, protejarea, sprijinirea, dezvoltarea celorlalte persoane, fără așteptarea unei recompense externe” (Hoffman, p. 118). Așadar, această specie de comportament trebuie să întrunească câteva condiții pentru a fi calificat drept un comportament suportiv, și anume: intenția de a ajuta alte persoane, libertatea alegerii în acordarea acestui ajutor, adică plasarea sa în afara sferei obligațiilor profesionale precum și lipsa oricărui interes pentru o eventuală recompensă materială care ar putea surveni în urma săvârșirii actului invocat.

Un bilanț asupra temei a devenit accesibil și publicului român interesat datorită contribuțiilor lui S. Chelcea (1990, 2003, 2008a). În general, comportamentul prosocial desemnează o vastă categorie de conduite, referindu-se însă invariabil la acte privite în mod pozitiv de către societate. Putem numi aici ajutorarea, altruismul,

sprijinul acordat trecătorului „în nevoie”, atracția interpersonală, prietenia, caritatea, cooperarea, sacrificiul, simpatia, încrederea, etc. Studiile realizate pînă în prezent în această direcție au scos în evidență că expunerea la comportamente prosociale conferă proeminență “regulii” responsabilității sociale. În același timp, observarea unui comportament antisocial poate induce prin reacție o atitudine comportamentală prosocială. Totodată, s-a observat că insistența agresivă în solicitarea ajutorului amenință libertatea opțiunii și, dată fiind reactanța psihică, indivizii refuză oferirea sprijinului solicitat, prin activarea unui adevărat “efect de bumerang” (Vaughan, Hogg, 2004).

Un rol important în activarea comportamentului prosocial îl joacă normele sociale implicite. Adevărate legi nescrise, de multe ori mai puternice și trainice decît cele mai importante legi oficiale, ele prescriu tipul de comportament “așteptat” sau “normal”, respectiv ce comportament este calificat drept “anormal”. Aceste expectanțe sociale sunt învățate de către individ în cursul socializării, și nu înnăscute, de aici rezultînd și marea lor varietate în spațiu și timp. Ceea ce se respectă „cu sfințenie” într-o anumită societate dintr-un anumit context istoric și cu o anumită localizare spațială, poate deveni derizoriu peste cîțiva ani în același loc, ori chiar este deja condamnat într-un alt tip de societate, contemporană celei de referință.

Prin urmare, nici definirea comportamentului prosocial nu se poate articula într-o manieră universalizantă, care să-i asigure legitimarea în orice timp și în orice loc, în forme neschimbătoare. Conform unei logici instrumentale care guvernează relațiile interpersonale, în pofida determinărilor culturale și istorice asupra comportamentului prosocial, hotărîtor în acordarea unui sprijin pare a fi “costul” acordării sale: cu cît acesta este mai ridicat, cu atît probabilitatea de a îi ajuta pe alții este mai redusă (Mastain, 2007).

Definit drept disponibilitate a subiectului de a-l ajuta pe “celălalt” în nevoie, comportamentul prosocial a fost examinat în spații accesibile, precum diverse locuri publice, în care un complice al experimentatorului adresa unui naiv rugămintea de a fi direcționat “în găsirea unei adrese necunoscute”, solicita „să i se schimbe o bancnotă în bani mărunți”, sau, în situația unei „mici urgențe” (își pierdea „din greșeală” un obiect personal, precum un portmoneu) sau a unui „accident” (se „prăbușea pe stradă”), primea în mod spontan și dezinteresat un ajutor din partea „celuilalt” (Avgitidou, 2001). Studiul derulat în SUA, Canada, Australia, Turcia de către C. Korte și N. Ayvalioglu (1981) e sugestiv în a dezvălui cum ajutorul e mult mai probabil să vină în regiunile rurale, decît în marile orașe. Cu toate acestea, pe un eșantion olandez examinat de același cercetător, ajutorul era la fel de consistent în

toate districtele, fie ca era vorba de orașe sau arii rurale, fapt explicat de Korte prin norma înaltă de “civilitate” asumată global de către societatea olandeză. În schimb, în Turcia ajutorul obținut în situații de criză se dovedea a fi mai scăzut în districtele din suburbii, care aveau un pronunțat caracter de ruralitate.

Și o altă cercetare coordonată de A. Hedge și Y. Yousif (1992) în Sudan și Marea Britanie a identificat existența unor diferențe importante între mediul urban și cel rural, în favoarea ruralului, în privința activării comportamentului prosocial, dar nu a evidențiat diferențele anticipate între Marea Britanie și Sudan luate ca întreg.

În fond, este foarte important și “ce se înțelege prin ajutorare”, căci, așa cum remarca S. Fiske (1991), comportamentul prosocial poate fi identificat practic în orice cultură studiată de antropologi, dar înțelesul atribuit acestui gen de comportament variază considerabil. De exemplu, Grecia era proverbială pentru generozitatea manifestată față de străini, cel puțin pînă la invazia turiștilor din prezent. R. Feldman (1967) semnală că străinii care cer o favoare în Atena primesc mai mult ajutor decît localnicii greci ce solicită aceeași favoare (un sfat, un ajutor mărunț, disponibilitatea de a-l ajuta pe cel în nevoie), fenomen invers celui înregistrat la Paris sau Boston. Chiar și aceste rezultate trebuie, însă, citite cu precauții, căci nu întotdeauna poate fi vorba de o deschidere autentică față de „celălalt diferit” în asemenea specii de comportament. Bunăoară, în studiul coordonat de P. Collet și G. O’Shea (1976), o serie de subiecți complici, care joacă rolul de „străini”, întreabă “direcția bună” înspre două locații inexistente, într-un oraș ce aparține fie unei culturi „occidentale” (Londra), fie unei culturi „orientale” (Isfahan, din Iran). S-a constatat cu surpriză că în Iran subiecții „rătăciți” primesc aproape de fiecare dată indicații “cum să ajungă la adresa solicitată”, chiar dacă ea este inexistentă, ceea nu se întîmplă deloc în Londra. Prin urmare, ajutorul este formal și „de fațadă”, nu exprimă dorința autentică de „a-l ajuta pe cel aflat în dificultate”, ci numai înclinația de a *lăsa impresia bunăvoinței și deschiderii*. Cum se poate observa, “ajutorul” oferit în versiunea iraniană nu este deloc unul real, căci îndrumîndu-l pe „străin” înspre direcții fictive, „suportul” oferit „încurcă” mai degrabă, deși *pare* a fi foarte generos. Asemenea constatări se întîlnesc cu alte evaluări critice ale antropologilor la adresa „ospitalității balcanice” (și pe cale firească, a des invocatei „ospitalități românești”), căci această specie de comportament exprimă o “ospitalitate tensionată” (Bogdanov, 1997/1998), a „cuiva” care a trăit frecvent *experiența lipsei*, și care, în pofida comportamentului său cotidian cu cei din *in-grup* (care nu poate fi pliat decît pe tiparele sărăciei inerente și cumpătării impuse), atunci cînd ajunge în fața străinului „occidental”, încearcă să-și



mascheze neîmplinirile și lipsurile, exhibînd o prosperitate și o disponibilitate excesivă (numită stereotip „ospitalitate”).

Așadar, în culturile colectiviste străinii (calificați astfel pe baza atributelor diferite de „culoare” a pielii, status cultural revendicat, identitate culturală prezumată), ca membrii ai *out*-grupului, nu sunt tratați similar ca autohtonii. Natura normelor culturale proprii, precum și relevanța pentru *in*-grup a calității de străin (care poate fi visceral peiorativă sau bovaric apreciativă) ordonează comportamentul care se activează față de “celălalt”.

Într-un studiu de amploare asupra comportamentului prosocial, R. Levine, A. Norenzayan și K. Philbrick (2001) au încercat să surprindă în ce măsură străinii primesc mai mult ajutor în anumite orașe, în dauna altora. Derulat în mari metropole, studiul a testat și relevanța cîtorva teorii care asociau diverse variabile socio-demografice cu cele proprii ajutorării interumane. Astfel, cercetările din domeniu au dovedit importanța factorului demografic, căci pe măsură ce densitatea metropolelor creștea, s-a observat cum ajutorul acordat scădea. De asemenea, rata schimbării populației era un bun predictor al comportamentului de ajutorare, căci pe măsură ce mobilitatea socială era mai ridicată, incidența ajutorului primit era mai modestă. Prosperitatea economică a fost și ea pusă în legătură cu această dimensiune relațională, remarcîndu-se faptul că o stare economică medie e cea mai adecvată pentru un comportament pro-ajutorare crescut, atît sărăcia, cît și excesul de prosperitate descurajînd disponibilitatea oamenilor de a fi gata să sară în ajutorul semenilor lor. Nu întîmplător, clasa de mijloc formează majoritatea sociologică în țările „occidentale”, ceea ce constituie o premisă încurajatoare în favoarea comportamentului prosocial. Totodată, dimensiunile culturale pot anticipa intensitatea ajutorării, scoruri mari la individualism fiind, în general, însoțite de scoruri mai reduse la suportul acordat „celuilalt” (Triandis, 1995). Cum se poate remarca, aceste tendințe – dintre care unele sunt contradictorii – indică o multitudine de determinări asupra comportamentului prosocial, în fiecare caz impunîndu-se luarea în considerare a *background*-ului istoric, social, politic al culturii naționale de referință.

În cercetarea evocată a lui R. Levine, A. Norenzayan și K. Philbrick, ancheta s-a derulat în 23 de mari orașe de pe glob, plecînd de la trei tipuri de comportament de sprijinire în situații specifice: a alerta un trecător (de fiecare dată complice al experimentatorului) căruia i-a căzut un obiect personal (portmoneu, pix etc), a-l ajuta să ridice un teanc de reviste care s-au risipit neașteptat pe trotuar și a asista un „orb” să traverseze strada. Rezultatele au indicat că rata de acordare a ajutorului a fost relativ stabilă pentru cele trei tipuri de comportamente vizate într-un anumit oraș, ceea

ce conduce spre ideea că ajutorarea străinilor pare a fi o caracteristică intrinsecă locului (orașului sau țării) respective. De asemenea, s-au înregistrat diferențe de scor semnificative între diversele orașe, cu nivele ale comportamentului prosocial încadrate între 40% în Kuala Lumpur, (Malaezia) și 93% la Rio de Janeiro (Brazilia). În acest sens s-a evidențiat existența unei corelații semnificative de semn negativ între această categorie de comportament și puterea de cumpărare (forța economică) a cetățenilor din orașele respective. Concluzia vine să sprijine supoziția lui A. Inkeles și D. Smith (1974), care într-un studiu anterior susținuseră că prosperitatea odată dobândită, ar impune cetățenilor un comportament individualist, care constă în atingerea predilectă a propriilor scopuri și în ignorarea nevoilor „celuilalt”.

În ceea ce privește identificarea caracteristicilor socio-culturale legate de comportamentul de ajutorare, alături de forță economică, singura variabilă care mai proba corelații semnificative era gradul de individualism propriu fiecărui oraș în parte, constatându-se cum individualism crescut inhibă tendința de ajutorare. Alți parametri studiați (numărul de locuitori ai orașului, respectiv viteza relativă de deplasare a subiectului în oraș) nu au corelat semnificativ cu scorul comportamentului de ajutorare.

Ipoteza cea mai eficace testată în anii din urmă dovedește cum tendința de a ajuta un străin scade pe măsura creșterii mărimii orașului, așa cum reiese din meta-analiza citată în lucrarea coordonată de echipa lui R. Levine, care sistematizează 65 de studii care au pus în legătură acești factori sociali și psihologici.

Într-o investigație care dezvoltă o serie de ipoteze inițiale (Trommsdorff, 1995), J. Kienbaum și G. Trommsdorff (1999) au realizat o comparație culturală a comportamentului prosocial între Germania și fosta Uniune Sovietică. S-a urmărit de fapt examinarea comparativă a unor eșantioane provenind dintr-o cultură considerată tipic “colectivistă”, așa cum era cea postsovietică, și o alta cu pronunțat caracter individualist, de genul celei germane. Subiecții studiului au fost 96 de copii cu vârsta de 5 ani, precum și mamele lor, de ambele naționalități. Rezultatele au fost surprinzătoare, căci diferențele sesizate între subiecții de naționalitate diferită nu au certificat întotdeauna supozițiile elaborate anterior. Mai mult decât atât, diferențe semnificative s-au sesizat în unele situații nu pe baza unui substrat etnic, ci între copii de aceeași naționalitate, dar de gen opus. Astfel, în timp ce cvasitotalitatea fetelor germane au manifestat un pronunțat comportament prosocial, procentul băieților germani disponibili de „a-l ajuta pe cel în nevoie” a fost de doar 70%. Diferențe semnificative statistic în acest sens au existat și între băieții ruși (ponderea de 88%) și fete, care au avut un scor procentual apropiat de acela al băieților germani.

În ceea ce privește interacțiunea mamă-copil în situații conflictuale, s-au semnalat deosebiri importante între cele două tipuri de culturi. Astfel, o armonie semnificativ mai mare în interacțiunea mamă-copil s-a sesizat în cazul familiilor ruse. Momentele tensionate în această relație sunt depășite cel mai adesea prin compromisuri din partea ambelor părți. Pentru subiecții germani ai studiului, situațiile conflictuale generează o stare de inflexibilitate reciprocă copil-mamă, în urma căreia părintele rămîne cu o percepție subiectivă a relației în termeni conflictuali supărători.

Un alt aspect investigat examina diferențele intergeneraționale în cele două culturi. În grupul rus s-a manifestat tendința principală a unei interacțiuni mai armonioase între mamă și fiică, și mai moderate în relația mamă-fiu. Diferențe similare au existat și în grupul german, dar mai puțin proeminente, identificabile numai la nivelul unei empatii mai pronunțate în relațiile mamă-fată, decît în acelea dintre mamă și băiat. Concluziile de ordin general care pot decurge din acest studiu evidențiază că într-un context colectivist, interacțiunile mamă copil sunt mai degrabă armonioase și cooperante.

Un alt studiu tematic semnificativ a fost realizat de către C. Pilgrim și A. Rueda Riedle (2003), care a căutat să exploreze bazele culturale ale individualismului și colectivismului, prin surprinderea comportamentului prosocial în două societăți considerate ca fiind opuse din acest punct de vedere, anume cea columbiană (socotită tipic colectivistă) și cea nord-americană (tipic individualistă). Subiecții angrenați au fost 202 copii cu vîrsta medie de 7 ani, din ambele țări, deopotrivă băieți și fete, provenind din medii urbane cu formație religioasă catolică. Autorii au dorit să verifice ipoteza conform căreia copiii din Columbia au o mai pronunțată tendință de a își împărți cu prietenii propriile bunuri (jucării, dulciuri etc.), decît aceia din Statele Unite, concluzie ce pare sprijinită de dihotomia individualism-colectivism. Această ipoteză sugera că în cazul societății de tip colectivist din Columbia, copiii ar putea fi predispuși spre un comportament “generos” într-o mai mare măsură decît cei americani, din moment ce educația pe care o primesc îi îndrumă spre conștientizarea nevoilor grupului din care fac parte. Rezultatele obținute au fost în parte surprinzătoare. Ele nu au verificat clasarea copiilor din cele două țări conform ipotezei dihotomice expuse mai sus. Copiii din Statele Unite au dovedit un comportament prosocial mai pronunțat (respectiv au demonstrat o disponibilitate mai mare în a permite celorlalți copii folosirea propriilor bunuri). În ambele țări motivația de bază a acestui comportament au fost relațiile de prietenie prealabile existente între copii. Aceștia au fost în mai mare măsură dispuși să împartă bunurile cu prietenii, decît cu ceilalți necunoscuți, cu care nu au partajat relații afective apropiate, ceea ce

sprijină ideea că istoria interacțiunii interpersonale joacă un rol important în comportamentul prosocial. Astfel, relațiile de prietenie consolidate prealabil între copii s-au dovedit un predictor mai consistent decât dihotomia individualist-colectivism. Este probată în acest mod supoziția că o categorizare globală a culturilor în individualiste și colectiviste se poate dovedi simplistă, din moment ce ea nu ține seama de relațiile sociale complexe care apar în fiecare cultură. În acest context, cercetătorii trebuie să abandoneze tendința nefastă de a încadra indivizii în clase largi de comportament pe baza simplei lor apartenențe la o cultură națională specifică.

#### **Diagnoze românești (4): Repere pentru studiul comportamentului prosocial**

##### **Norme implicite și autism social la români**

Rezumăm în cele ce urmează o serie de studii derulate în intervalul 2006-2010, centrate pe explorarea puterii normelor implicite în relație cu o serie de categorii de comportament pro-social. Modul în care sunt asumate și exteriorizate aceste repere de conduită de plan secund tipologizează straturile sociale și descriu cel mai fidel sănătatea unei societăți, în maniera sistematizată de P. Bourdieu în jurul conceputului de *habitus* (Bourdieu, 1990). Cercetările evocate au urmărit dinamica mai multor indicatori asociați normelor implicite, pe baza unor scenarii comportamentale, care merg dincolo de proiectarea lor imaginară (Sparks, Harris, Raats, 2003). Aceste particularizări ar putea fi foarte expresive în a descrie o specie identitară mutantă, tot mai răspândită în țesutul social. Aveam în vedere deopotrivă scenariile comportamentale *explicite* – care presupun un răspuns non-ambiguu, activat nemijlocit, în urma unei deliberări conștiente a subiectului angrenat, dar și unele scenarii *implicite*, în care conduita angajată de subiect putea *sugera*, mijlocită de conduită, opțiunea autentică a subiectului.

Din multitudinea de indicatori vom ilustra două asemenea deschideri față de ”celălalt”, adăugînd și cîteva descrieri narative sugestive ale autorilor acestor conduite ”naturale”.

Astfel, într-o asemenea cercetare derulată pe străzile Timișoarei am urmărit felul în care se activează comportamentul prosocial (Eisenberg, Mussen, 1989; Batson, 1998; Twenge, Baumeister, DeWall, Ciarocco, Bartels, 2007; Simpson, Willer, 2008). Descriș ca și comportament de ajutoare al celui care, exact în momentul întîlnirii, are nevoie de un sprijin urgent, acest gen de conduită mărturisește implicit despre cît de coezivă este comunitatea examinată, despre cît de firesc și de

intens „ne pasă” de ceilalți. Studiile clasice verificau – prin intermediul unor complici ai experimentatorului – activarea cîteva scenarii „clasice”: cît de dispuși sunt trecătorii să ajute „o bătrînică neputincioasă” sau, după caz, „un nevăzător, să treacă strada”, cît de prompt se sare în ajutorul unei persoane care face o „luxație” sau, mai grav, are o „criză cardiacă”, or cît de binevoitori sunt cei din preajmă în a furniza informația utilă atunci cînd un străin nu găsește o „stradă necunoscută”. Rata de ajutoare devenea un indicator fidel al capitalului de încredere în „celălalt” și al respectului față de semen. Știm din studii comparative interculturale, care au făcut și o anumită vîlvă jurnalistică la noi, faptul că „românii” (cei examinați erau, de fapt, „bucureștenii”) sunt printre cei mai a-sociali și „lipsiți de inimă” cetățeni ai unei mari metropole (Levine, Norenzayan, Philbrick, 2001). Dar oare cum stau lucrurile în Timișoara?

Iată un prim scenariu experimental explicit, indus („trecătorul iute de mînă”), articulat pe baza unor descriptori comportamentali pentru actorii implicați: un bărbat între două vîrste – complicele nostru – „pierdea” din „greșeală” o bancnotă în timp ce își trecea haina peste umeri. Era vizibil modest îmbrăcat, iar banii „pierduți” păreau a avea o importanță semnificativă pentru cineva care nu se arata a fi un „ajuns”. Comportamentului „celuilalt” (naivul) era monitorizat doar dacă persoana căreia i se solicita ajutorul se afla pe o rază de aproximativ 10 m, într-un interval de aproximativ 5 secunde de la „pierdere”. Altfel, bancnota era ridicată și înapoiată „bătrînului complice” de către un alt complice student. Totodată, din rațiuni care țin de evitarea „contaminării” publice, scena nu se putea reproduce în aceeași locație, ci pe o rază de aproximativ 200 de metri de la prima „întîmplare”, iar aria se lărgea progresiv, și nu mai devreme de 10 minute de la primul „incident” sau de mai mult de 5 ori consecutiv în aceeași „sesiune de lucru”. Într-un asemenea scenariu, invitația la ajutorare era vădită, explicită. Pentru efectuarea sarcinii, complicele pierdea aleatoriu bancnote diferite (1, 10, 50, 100, 500 de RON). În tabelul nr. 1 se poate urmări tipologia răspunsurilor comportamentale activate de către subiecții naivi.

Tabelul nr. 1. Scenariu comportamental explicit - "trecătorul iute de mână"

VI (suma "pierdută" de către complice)	Nr. subiecților naivi confrunțați cu sarcina  N	VD (rata de incorectitudine)  N <sub>I</sub>	VD (rata de incorectitudine)  (%)	Nr. subiecților care "fug de la locul faptei" cu "cîștigul nesperat" n	Nr. subiecților care "fug de la locul faptei" cu "cîștigul nesperat" (%)	Volumul explicațiilor  (cuvinte)  media
500 RON	51	26	51.0 %	4	7.8 %	33.3
100 RON	56	23	41.1 %	2	3.6 %	22.7
50 RON	54	20	37.0 %	0	0 %	15.5
10 RON	60	20	33.3 %	1	1.7 %	17.4
1 RON	53	14	26.4 %	0	0 %	19.5
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>103</b>	<b>37.6 %</b>	<b>7</b>	<b>2.6 %</b>	<b>21.35</b>

Previzibil, cu cît „bancnota” (care era o hîrtie fotocopiată atent, ce reproducea originalul) era mai „valoroasă”, cu atît numărul celor care vedeau scena și îi înapoiau banii „neatentului” era mai redus. Rata globală de incorectitudine este descurajantă: aproape 4 subiecți din 10 ”fură pe față”, și peste jumătate din cei care experimentează o asemenea ”șansă” decid să nu o rateze, dacă ”bancnota” e și foarte valoroasă (500 RON). S-a ajuns chiar ca pentru ”bancnotele” ”de preț”, ”lupta” să fie uneori ”pe viață și pe moarte”: în patru cazuri pentru cea de 500 de RON și în două cazuri pentru cea de 100 de RON, trecătorii au decis sa confîște ”banii” atît de energic, încît deși psihologii le-au explicat mai apoi – din rațiuni deontologice - că au fost implicați într-un scenariu experimental cu „scop științific”, „descoperitorii” să o îndese în buzunar și să ia grăbit colțul. Spectaculoase au fost, însă, explicațiile postexperimentale ale celor implicați în studiu. În primul rînd, s-a observat că pe măsură ce vorbeau mai mult, făcuseră efectiv mai puțin pentru a ajuta. Se poate constata cum volumul explicațiilor (măsurat prin numărul de cuvinte produs în interviul post-experimental standard de 120 de secunde) este cu atît mai mare, cu cît incidența comportamentului ne-onest e mai ridicată, iar suma ”cîștigată” mai consistentă. Apoi abundau explicațiile absurde, care contraziceau comportamentul real angajat (de genul „tocmai așteptam să privească în spate, pentru a-i înapoia banii” <bărbat, aproximativ 35 de ani> sau „știam că e numai o bucată de hîrtie fără valoare, și am vrut să văd cît de bine e copiată” <bărbat, aproximativ 50 de ani>). În sfîrșit, aproape nici urmă de rușine sau vinovăție: majoritatea covîrșitoare descria, la rece, implacabilitatea gesturilor lor: „oricum, daca eu aș fi fost pășitul, cei din jurul meu ar fi făcut exact ceea ce am

făcut eu adineaori” <bărbat, aproximativ 40 de ani>. Răzbătea același fior de singurătate și de părelnicie. Iar, vorba unui „subiect”: „dacă tot e să mi se *dea* ceva, trebuie să apuc degrabă, căci mie dintotdeauna mi se ia, nu mi se dă” <femeie, aproximativ 45 de ani>. Smulgerea convertea simbolic în gest „cîștigător” strategia celui care, într-o lume normală, adună perseverent, prin muncă, într-un climat de competiție loială, resursele. Dacă ”bancnota” are cît de cît ”valoare”, aproape într-un caz din două oamenii obișnuiți fură la drumul mare, fără să simtă vreo responsabilitate pentru conduita lor duplicitară, și asta în orașul declarat drept model al „civismului” autohton, iar sigurul lucru care contează e „să mă scot acum și aici, căci nu se știe ce va fi mîine” <bărbat, aproximativ 35 de ani>. Temelia absenteismului, dezinteresului și autoritarismului în spațiul public românesc se află (și) în acest fatalism orb al dezangajării și furtișagului. Care e, de fapt, un furt de sine.

Un alt scenariu comportamental – de data aceasta implicit, ”natural” – care privește deschiderea pro-socială către ”celălalt” pe care îl rezumăm pe scurt, studiată în prealabil și la nivel inter-regional este ”scuipatul comunitar” (Gavreliuc, 2008). Punîndu-l în mișcare, am urmărit o dată în plus transferul normelor implicite în comportamentele publice. Reguli nescrise, dar extrem de influente, împărtășite printr-un fel de negociere tăcută între cei care compun comunitatea, aceste prescripții asupra conduitei sociale mărturisesc despre cît de firesc știm să fim împreună. Un asemenea indicator cuantifica frecvența și expresivitatea gestului cu pricina, executat într-un spațiu partajat cu semeni similari (precum cei pe întîlniți în așteptarea tramvaiului sau autobuzului). Realizat mereu în același interval orar și în același tip de zone ca „distanța față de centru”, indicatorul evocat măsura cîți călători trec prin stație și cîți dintre ei scuipă „fără să le pese” de ceilalți, în răstimpul a 30 de minute. Interesantă nu e atît ponderea celor care activează un asemenea comportament dezagreabil – cercetarea inter-regională anterioară ne oferea o ”hartă națională a disponibilității de a scuipa” -, cît felul în care o fac. Printr-o grila de observație sui-generis, operatorii înregistrau, așadar, „dacă scuipă”, dar, mai ales, „cum scuipă cetățeanul”. Mai mult, în fiecare din aceste contexte de interacțiune, se realizau cu ajutorul operatorilor ”grupuri-expert” ad-hoc, alcătuite din 2-3 trecători, clienți potențiali ai mijloacelor de transport în comun, care după un scurt instructaj realizat de specialiștii psiho-sociologi și după însușirea tipologiei pe baza descriptorilor comportamentali, își acordau consimțămîntul pentru a intra în ”jocul experimental”, în care urmau să evalueze spontan conduita ”scuipătorilor” ce se iveau în stație. Mai mult, după ce încadrau într-o categorie specifică pe ”scuipător”, ei erau îndemnați - și înregistrați ca atare cu mijloace audio - să califice și să categorizeze aceste conduite, încercînd să

stabilească motivația activării unui asemenea gest public necuviincios. În descrierea tipologică de mai jos vom menționa între <...> unele din ”motivațiile” identificate de acești ”cercetători” plini de ingenuitate.

Global vorbind, se observa că timișorenii scuiă în feluri foarte diverse (v. tabelul nr. 2).

Tabelul nr. 2. Scenariu comportamental implicit – ”scuiatul comunitar”. Tipologie

Tipologie	Agresivitate relațională explicită (+) / implicită (-)	Centrare pe ”celălalt” (+) / sine (-)	N	Pondere eșantion
”Grobianul”	+	+	215	22 %
”Pasiv-agresivul”	+	-	440	45 %
”Intelectualul”	-	+	205	21 %
”Rușinatul”	-	-	127	12 %
<b>TOTAL</b>			<b>978</b>	<b>100%</b>

Dacă se combină agresivitatea manifestă, explicită (+) vs. agresivitatea implicită, ascunsă (-) cu centrarea pe ”celălalt” (+) în deschiderea relațională vs. centrarea pe sine (-), rezultă, pe baza unor descriptori comportamentali precizați, patru categorii.

Prima e cea asumată ”firească” de către subiectul pasiv-agresiv, care <„scuiă mașinal, rutinier, fără să bage de seamă”>, fiind și cel mai frecvent (45% dintre cei care scuiă). Întâlnit majoritar în toate zonele orașului, acest comportament public ilustrează <un tip timp civic, bleg etic și tern intelectual>. <Un astfel de om nu vă va saluta niciodată (decît dacă are un interes punctual să o facă)>, <nu vă va întinde o mîna atunci cînd, abrupt, aveți nevoie urgentă de ajutor>, <nu vă va spune o vorbă bună dacă vă va simți doborât>. O asemenea conduită sugerează că retractilitatea sa implicită <nu este expresia vreunui crez al disprețului față de semen, căci un asemenea personaj nu e în stare să aibă crezuri>-, ci, pur și simplu, trecătorul necunoscut care involuntar i se alătură în spațiul public nu intră în *softul* lui cognitiv, în „schema lui” relațională, <populată de un singur personaj care contează, el însuși> (de aceea e și centrat pe sine).

Mai poate fi identificat și tipul grobian explicit-agresiv (22%), care ar fi în stare <să „vă scuipe între ochi”>, însoțit de o gesticulație abundentă și amenințătoare. <Îl recunoașteți desigur, printre cei care vă împing „cu naturalețe în tramvai”>,<care



„bagă manelele” pînă vă dansează geamurile apartamentului>, <care vă înghiontesc sufletul cînd înjură de cele sfînte în fața copiilor dvs.> sau care apreciază „calificat”, după <o fluierătură semnificativă>, <„bă, da’ bună e nevastă-ta!”>.

Un loc aparte îl deține și „scurpătorul cu principii” (21%). <El scurpă scurt și țintit>, <din frustrare>, <e nemulțumit că iar „a fost înșelat”>, <a căzut pradă „conspirației” (șefului, nevastei, soacrei, masonilor, unguirilor sau tuturor la un loc)>. Întrucît <„adevărurile” sale sunt „terfelite”>, <nu îi mai rămîne decît afișarea cu năduf a victimizării sale>. De aceea, un asemenea subiect e mereu centrat pe ”celălalt” și pe <”lecția” pe care o are de dat ”vulgului”> <de la înălțimea staturii sale> simbolice.

Cel mai stingher e, însă, tipul <„scurpătorului timid, cu remușcări”>, centrat pe sine (12%), care e deopotrivă stîmjenit de gestul pus în mișcare cu stîngăcie. De aceea, el poate fi ușor recunoscut prin tendința sa <de a se uita în prealabil, ”asigurător”, în jur>, și, mai apoi, <pe furiș, de a-i „da drumul”>. Simbolistica unui asemenea comportament sugerează că subiectul cu pricina <trăiește mai mereu sub semnul ratării, așa încît nu îi mai rămîne, de fapt, decît să se scurpe pe sine>. Astfel, e și <cel mai concentrat în realizarea anevoioasei sarcini>, motiv pentru care uneori ratează pînă și autobuzul (cei care au monitorizat comportamentul subiecților angrenați în scenariu au observat 3 cazuri de acest gen). Printre asemenea tipuri umane care rătăcesc în mulțime, o normă implicită rînduiește cortegiul acestor expectorații simbolice: <viața trece, singuri suntem, oricum „totul iese cum vor ei”>. De altfel, un bărbat de aproximativ 40 de ani, martor la scenariul experimental, membru într-unul din ”grupurile-expert” alcătuite în acest scop, ne-a rezumat cu maximă concizie starea de fapt ”natural” imprecatorie: <”În fond, scurpăm ca să uităm. Să uităm ceva chiar mai rușinos, și anume că „ei” [cei care *au grijă* de viața noastră, n. ns.] nu scurpă, ci de-a dreptul *fac* pe „noi”>.

Opțiune metodologică pe care ne-am asumat-o nu este întîmplătoare. Ea se înscrie într-o perspectivă teoretică mai largă din științele sociale, apropiată *constructivismului social* (Gergen, 1973, 2001; Glasersfeld, 1995; Nystrand, 1996; Grant, 2000, 2007; Kukla, 2000; Poerksen, 2004; Schmidt, 2007) și *psihologiei narrative*, în cîmpul științei despre personalitatea umană (Berger, Luckman, 1963; Bruner, 1986, 1987; Gergen, 1989, Gergen, Gergen, 1983; 1986; Crossley, 2000). O lectură de acest gen subliniază rolul dialogal al construcției identitare în rețelele sociale, în care *semnificația este construită în interacțiunea cu ”celălalt”*, printr-o negociere comună, contextuală a sensului. Virulența și expresivitatea descrierilor narrative ad-hoc evocă nevoia de *rost* și de clarificare identitară conversațională pe care jocul interpersonal dintre cercetătorul specializat, cel naiv și subiectul analizat o

poate lămuri mai adânc și mai autentic decât investigația standardizată, cu metodologii cantitative.

Toate aceste simptomatologii identitare mărturisesc despre ceea ce am putea califica, în analogie cu descrierea clinică individuală, drept *autism social*. Oameni care partajează un spațiu comunitar și o rețea de interacțiuni într-un context biografic și istoric care îndeamnă generalizat la dezangajare, retractilitate, iresponsabilizare, pe scurt la *însingurare alături de "celălalt"* (alteritatea fiind privită fie ca actor singular, fie ca grup de apartenență, instituție sau scenariu imaginar), descrie o specie de *proces de grup* care nu este apanajul unei strategii de viață individuale. Avem de-a face cu asumarea *colectivă* a neputinței, fatalismului, implacabilității ratării, care potențează un *comportament dezaxat*, aparent inexplicabil, tipic autistului clinic. Cel din urmă este descris în patologiile individuale drept un personaj pe scena propriei existențe care pune în mișcare acțiuni repetitive, monomane, întreținând o calitate precară a relațiilor cu semenii, probând totodată o incapacitate de a partaja interese comune cu însoțitorii săi în viață (Silverman, 2008; Levy, Mandell, Schultz, 2009). Prin urmare, *registrul comportamental* e profund deficient, acțiunile publice sunt dezarticulate, în pofida bogăției unei vieți lăuntrice, pe care însă nu o poate împărtăși cu partenerul de rol. Și întocmai cum argumentează studiile clinice care au ca subiecți persoane singulare, determinările autismului sunt precumpănitor genetice (Abrahams, Geschwind, 2008), numai că ele provin, în cazul autismului social, dintr-o "biologie socială", printr-o "moștenire" transgenerațională a unui set de atitudini fundamentale și orientări valorice ale personalității, asumate tacit de către "țesutul societății" care cuprinde persoana "bolnavă" (în cazul nostru, simptomatologia cuprinde încredere interpersonală și instituțională deficientă, individualism autarhic, valori asistențiale, conservatorism, fatalism și dezangajare). Așadar, boala nu este individuală, ci ea rezultă din internalizarea unui set de prescripții comportamentale inhibante pentru inițiativele care îndeamnă la asumarea pe scena socială a unor roluri active și responsabile, și care, dacă sunt totuși urmate, nu sunt întărite simbolic, ci, dimpotrivă, depreciate. Învățând implicit experiența eșecului rutinier în sarcini, în afara strategiilor identitare adaptative (disonanță cognitivă, externalism atribuțional, dependență simbolică față de partenerii semnificativi de relație), subiectul se integrează astfel într-un proces de grup în care negociază rolul celui copleșit de o lume care nu îl ascultă, nu îl înțelege și căreia nu îi "pasă" de nevoile sale, motiv pentru care sfârșeste în a solicita "să fie lăsat în pace". În această imensă masă de frustrare generalizată și de speranțe sociale risipite (întocmai ca în anul de grație 1989), pentru mulți dintre semenii noștri numai rămîne decât imprecăția defensivă și

fuga ”în sine”. Rămîne un conglomerat de oameni singuri, care au uitat ”să fie împreună”, și care, prelulînd celebra formulare a lui Marin Preda, ajung să uite să își trăiască propria viață, fiind ”trăiți de ea”.

Așa cum studiile de psihologie socială realizate în cheia interacționismului simbolic ne descriu cu putere, *orice formă excesivă de deschidere de sine maschează o lipsă chiar pe dimensiunea pe care se produce excesul*. Altfel spus, de exemplu, cineva care exteriorizează o violență simbolică, se arată a fi ”cel mai” voluntar, vrea să comunice audienței ”atotputernicia” sa, rîvnind mereu să se așeze în centrul atenției publice prin bravadele sale agresive – întocmai ca tipul social al bădăranului standard din descrierea anterioară – este, în fapt, cel mai *slab*, mai vulnerabil (Goffman, 1955/1967; 1956/2001; 1969/1992). Printr-un asemenea exces expresiv el nu face altceva decît să mascheze neputința, ignoranța și nesiguranța pe care o resimte ca fiind covîrșitoare, și pe care crede că o poate substitui cu această ”asupra de măsură” înstăpînire a ”celuilalt” cu ”părelnicia a ceea ce sunt”. Pînă și celebrele studii asupra obedienței atestau cu claritate validitatea acestei aserțiuni contraintuitive: cu cît mai autoritar, cu atît mai obedient (mai supus) se arata a fi cel implicat în scenariul indus (Elms, Milgram, 1963, *apud* Drozda-Senkowska, 2000, p. 80). În fapt, atît inițiatorul, cît și adresantul narațiunii identitare nu sunt decît o colecție de oameni foarte singuri, care nu pot și nu știu să partajeze împreună un destin comunitar, căci societățile românești care s-au succedat în cele două secole ale modernizării noastre au contribuit – în chipuri și intensități diferite, cu exacerbară tragică din intervalul comunist – la ”aruncarea” noastră, transgenerațională, într-o masă atomizată, incapabilă de autonomizare și de agregare a unor proiecte coerente și perseverente la nivel societal.

### **În loc de concluzie**

Prin urmare, la capătul acestei cărți, parcurgerea tematicii înfățișate pînă în prezent ne poate ajuta să discernem între diferitele dimensiuni ale personalității care au o deschidere transculturală mai pronunțată și cele ce sunt puternic influențate de *patternurile* culturii în care se activează. Totodată, se impune să înțelegem că nu există dimensiune a personalității care să nu fi fost modelată de determinările culturale, sociale, istorice și politice ale societăților. Fie că e vorba, ca în ultimele capitole, de diferențele de gen și stereotipurile asociate acestora, de expresivitatea facială, de modelele personalității, de agresivitate și comportament prosocial, pretutindeni s-au putut observa înrîmurile adînci pe care le generează factorii culturali.

În toate aceste arii ale comportamentului social există principii generale exprimate în moduri particulare, în cadrul unor referenți culturali distincți.

Pentru a explica mecanismul în care sunt însușite și exteriorizate determinările culturale, Y. Poortinga (1990) a elaborat *modelul transmisiei genetice și culturale* a atributelor identitare, iar gradul lor de “universalitate” este explicat prin prevalența culturalului sau biologicului în diferite registre ale comportamentului social, după cum urmează (vezi figura nr. 1).

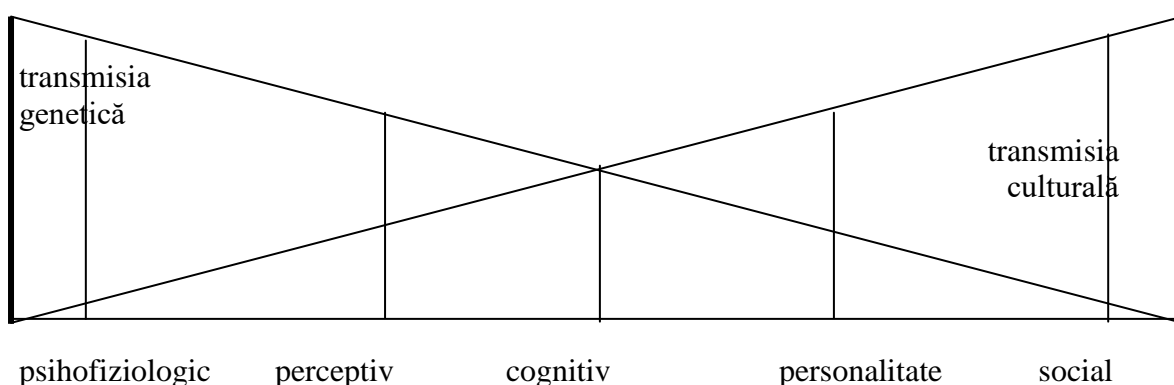


Fig. nr. 1 Modelul lui Y. Poortinga (1990) Comportamentul social și transmiterea culturală și genetică

Așa cum sugerează modelul evocat, „universalul” este mai evident pentru aspectele psihofiziologice și perceptive ale comportamentului; în schimb variațiile culturale influențează în mai mare măsură aria personalității și registrul relațional.

Oricum, polaritatea individualism vs. colectivism s-a dovedit a întreține cel mai fertil set de concepte la nivel social, cu corespondentele lor interindividuale independență vs. interdependență, iar examinarea și valorificarea multiplelor interrelații între aceste perechi conceptuale și diversele registre ale personalității vor constitui o provocare pentru psihologia secolului XXI, sprijinind activarea unui demers comparativ și relativizant care ar putea lărgi considerabil câmpul cunoașterii psihosociologice.

## Bibliografie:

- Abou, S. (1981). *L'identité culturelle*. Paris: Editions Anthropos.
- Abou, S. (2009). *De l'identité et du sens*. Paris: Perrin.
- Abrahams, B. S., Geschwind, D. H. (2008). *Advances in autism genetics: on the threshold of a new neurobiology*. *Nature Reviews Genetics*, 9(5): 341–355.
- Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M., Turner, J. C. (1990). Knowing what to think by knowing who you are: self-categorisation and the nature of norm formation, conformity and group-polarisation. *British Journal of Social Psychology*, 29, 97-119.
- Adamopoulos, J.; Kashima, Y. (1999). *Social behavior in cultural contexts*. London, UK: Sage.
- Adler, N. J. (1997). *International Dimensions of Organizational Behavior*. New York, Wadsworth Publishing.
- Adorno, T, Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D., Sanford, R. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper Row.
- Alexandrescu, S. (1998). *Paradoxul român*. București: Univers.
- Alexandrescu, S. (2000). *Identitate în ruptură*. București: Univers.
- Allik, J., McCrae, R. R. (2004). Toward a Geography of Personality Traits. Patterns of Profiles across 36 Cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35 (1), 13-28 .
- Almond, G., Verba, S. (1969/1996). *Cultura civică*. Bucuresti: CEU Press, DU Style.
- Al-Olayan, F. S., Karande, K. (2000). A Content Analysis of Magazine Advertisements from the United States and the Arab World. *Journal of Advertising*, 29(3): 69-83.
- Amir, T. (1984). The Asch conformity effect: a study in Kuwait. *Social Behavior and Personality*, 12, 187-190.
- Ancona, L., Pareyson, R. (1968). Contributo allo studio della aggressione: la dinamica della obediencia. *Archivio di Psicologia Neurologia e Psichiatria*, 29, 340-372.
- Andreeva, G. (1987). Cognitive processes in developing groups. In L. Strickland (ed.), *Directions in Soviet Social Psychology*. New York: Springer.
- Antohi, S. (1997). *Exercițiul distanței*. București: Nemira.
- Antonovski, A. (1996). Early traumatic stress reactions among Swedish survivors of the m/s Estonia disaster. *The British Journal of Psychiatry*, 169: 713-716.
- Aoki, T. (1990). "Nihonbunkaron" no henyo, sengo nihon no bunka to aidentiti (The transformation of "Japanese cultural studies": Culture and identity in postwar Japan). Tokyo: Chuo koronsha.
- Archer, J. (2006). Cross-Cultural Differences in Physical Aggression Between Partners: A Social-Role Analysis. *Personality & Social Psychology Review (Lawrence Erlbaum Associates)*, 10(2), 133-153.
- Ardichvili, A. (2005). The Meaning of Working and professional development needs of employees in a post-communist country. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 105-119.
- Argyle, M., Hills, P. (2000). Religious experiences and their relations with happiness and personality. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 157-172.

- Arns, I., Horn, G. (2007). *History Will Repeat Itself: Strategies of Re-enactment in Contemporary (Media) Art and Performance*, Frankfurt: Verlag.
- Aronson, E. (1988). *The social animal*. San Francisco, CA: Freeman.
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M. (2010). *Social Psychology* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Asch, S. (1952). *Social psychology*. New York: Prentice Hall.
- Asch, S. (1956). Studies of independence and conformity: a minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs*, 70 (9).
- Avgitidou, S. (2001). Peer Culture and Friendship Relationships as Contexts for the Development of Young Children's Pro-social Behaviour La Culture de Groupe et les Rapports d'Amitié en tant que Contextes du Développement du Comportement Prosocial des Juenes.. *International Journal of Early Years Education*, 9(2), 145-152.
- Ball, I.L., Farnill, D., Beiers, V., & Lindorff, M. (1989). A comparison of work related values of personnel officers and career workers. In B.J. Fallon, H.P. Pfister, & J. Brebner (Eds.), *Advances in industrial organizational psychology* (pp.405-413). Amsterdam: Elsevier.
- Ball, R. (2001). Individualism, collectivism and economic development. *Annals of the American Academy of Politica land Social Science*, 573, 57-85.
- Baoshan, Z., Yan-Ling, B., Guoliang, Y. (2010). Factor Analysis Of A Scale To Assess State Self-Monitoring In Adolescents During Interview: A Pilot Study. *Psychological Reports*, 106(3), 721-730.
- Barnlund, D. C., Araki, S. (1985). Intercultural encounters: The management of compliments by Japanese and Americans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 9-26.
- Baron, R. A., Branscombe, N. R., Byrne, D. (2010). *Social Psychology* (12th ed.). Boston, MA: Pearson, Allyn and Bacon.
- Baron, R., Byrne, D. (1997/2003). *Social psychology*, Boston: Allyn and Bacon.
- Barry, D. T. (2003). Cultural and demographic correlates of self-reported guardedness among East Asian immigrants in the US. *International Journal of Psychology*, 38, 150–159.
- Barry, D., Bernard, M., & Beitel, M. (2009). East Asian child-rearing attitudes: An exploration of cultural, demographic and self-disclosure factors among US immigrants. *International Journal of Psychology*, 44(5), 342-350.
- Barth, F. (1995). Les groupes ethniques et leurs frontières. In F. Barth, *Théories de l'éthnicité*. Paris : PUF.
- Basabe, N., Paez, D., Valencia, J., Gonzales, J., Rime, B., Diener, E. (2002). Cultural dimensions, socioeconomic development, climate and emotional hedonic level. *Cognition and Emotion* 16 (1), 103-125.
- Basabe, N., Ros. M. (2005). Cultural dimensions and social behavior correlates: Individualism-collectivism and power distance, *Revue internationale de psychologie sociale*, 1 (1), 189-225.

- Bassett, P. (2004). Chinese and Australian student's cultural perceptions, a comparative study. *School of Management*. Melbourne: Victoria University Press.
- Bastide, R. (1996). *Les Amériques noires*. Paris: Harmattan.
- Bateson, N. (1966). Familiarisation, group discussion and risk-taking. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2, 119-129.
- Batson, D. C. (1998). Altruism and Prosocial Behavior. In Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske, and Gardner Lindzey (eds.), *The Handbook of Social Psychology*, 4th ed., New York: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F. (1998). The Self. In G. T. Gilbert, S. T. Fiske, G. Lindzey (eds.), *Handbook of social psychology*, (vol.1). Boston: McGraw-Hill, 680-740.
- Baumeister, R.F., & Tice, D.M. (2000). *The Social Dimension of Sex*. New York: Allyn & Bacon.
- Baumrind, D. (1964). Some thoughts on ethics of research: after reading Milgram's "Behavioral study of obedience. *American Psychologist*, 19, 421-429.
- Bell, P., Jamieson. B. (1970). Publicity of initial decisions and the risky shift phenomenon. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6, 329-345.
- Bellah, R., Madsen, R., Sullivan, W., Swidler, A., Tipton, S. (1998). *Americanii. Individualism și dăruire*. București: Humanitas.
- Benedict, R. (1946/2009). *The chrysanthemum and the sword*. New York: Mariner Books.
- Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (ed.), *Education for the Intercultural Experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1-50.
- Beran, M., Klein, E., Evans, T., Chan, B., Flemming, T., Harris, E., et al. (2008). Discrimination reversal learning in capuchin monkeys (cebus apella). *Psychological Record*, 58(1), 3-14.
- Berevoescu, I., Stănculescu, M. (1999). *Fețele Schimbării.Românii și provocările tranziției*. București: Nemira.
- Berger, P. L., Luckman, T. (1963). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, NY: Doubleday.
- Berman, J. J., Murphy-Berman, V. A., Singh, P. (1985). Cross-cultural similarities and differences in perceptions
- Berry, J. W. (1969). On cross-cultural comparativity. *International Journal of Psychology*, 3, 119-128.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Pandey, J., Dasen, P. R., Saraswathi, T. S., Segall, M. H., Kagitcibasi, C. (eds.). (1997). *Handbook of cross-cultural psychology*, 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Allyn,Bacon.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., Dasen, P. R. (1992). *Cross-cultural psychology: Research and application*. New York, Cambridge: Cambridge University Press.
- Berry, J. W., Segall, M. H., Kagitcibasi, C. (1997). *Handbook of cross-cultural psychology: vol. 3. Social behavior and application*. Boston: Allyn,Bacon.
- Berry, J.W., Kim, U., Minde, T., Mok, D. (1987). Comparative studies of acculturative stress.
- Biehl, M., Matsumoto, D., Ekman, P., Hearn, V., Heider, K., Kudoh, T., Ton, V. (1997). Matsumoto and Ekman's Japanese and Caucasian facial expressions of emotion (JACFEE): Reliability data and cross-national differences. *Journal of Nonverbal Behavior*, 21 (1), 3-22.
- Buck, R. (1984). *The communication of emotion*. New York: Guilford.

- Birth, K., Prillwitz, G. (1959). Führungsstile und Gruppenverhalten von Schulkindern. *Zeitschrift für Psychologie*, 163, 230-301.
- Biswas, A., Olsen, J. E., Carlet, A. (1992). A Comparison of Print Advertisements from the United States and France. *Journal of Advertising*, 21(4): 73-81.
- Blass, T. (1999). The Milgram Paradigm After 35 Years: Some Things We Now Know About Obedience to Authority, *Journal of Applied Social Psychology*, (29) 5, 955-978.
- Boehnke, K. (2008). Design — with Empirical Underpinnings Parent-Offspring Value Transmission in a Societal Context: Suggestions for a Utopian Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 2001; 32; 241-255.
- Boehnke, K., Hadjar, A., Baier, D. (2007). Parent-Child Value Similarity: The Role of Zeitgeist. *Journal of Marriage & Family*, 69(3), 778-792.
- Boesch, C. (1991). Symbolic communication in wild chimpanzees? *Human Evolution*, 6, 81-90.
- Bogathy, Z. (ed.) (2004). *Manual de psihologie organizațională*. Iași: Polirom.
- Bogdanov, B. (1997/1998). Homo Balkanicus. *Secolul XX*, 7–9, 67–75.
- Boncu, Ș. (1999). Facilitarea socială. In S. Boncu, *Psihologie și societate*. Iași: Erola, 35-66.
- Boncu, Ș. (2000). *Devianța tolerată*. Iași: Editura Universității „A. I. Cuza”.
- Boncu, Ș. (2003). Procese și fenomene de grup. In A. Neculau (ed.). *Manual de psihologie socială*. Iași: Polirom, 224-236.
- Bond, M. H. (2005). A Cultural-Psychological Model for Explaining Differences in Social Behavior: Positioning the Belief Construct. In R. M. Sorrentino, D. Cohen, J. M., Olson, M. P. Zanna (Eds). *Cultural and social behavior: The Ontario Symposium. (Vol 10, pp. 31-48)*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bond, M. H., Cheung, T. S. (1983). College students spontaneous self-concept: the effect of culture among respondents in Hong Kong, Japan and the United States. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 14 (2), 153-171.
- Bond, M. H., Leung, Au, A., Tong, K. K., & Chemonges-Nielson, Z. (2004). Combining social axioms in predicting social behaviours. *European Journal of Personality*, 18, 177-191.
- Bond, M. H., Leung, K. (2010). *Social axioms project*. <http://personal.cityu.edu.hk/~mgkleung/sa.htm>
- Bond, M. H., Leung, K., Au, A., Tong, K. K., & Chemonges-Nielson, Z. (2004). Combining Social Axioms with Values in Predicting Social Behaviors. *European Journal of Personality*, 18, 177-191.
- Bond, M. H., Leung, K., Au, A., Tong, K. K., de Carrasquel, S. R., Murakami, F., et al. (2004). Culture-Level Dimensions of Social Axioms and Their Correlates Across 41 Cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 548-570.
- Bond, M. H., Wan, K. C., Leung, K., Giacalone, R. A. (1985). How are responses to verbal insult related to cultural collectivism and power distance?. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 111-127.
- Bond, R., Smith, P. (1996). Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin*, 119, 111-137.
- Bourdieu, P. (1990) Structures, habitus, practices. In P. Bourdieu, *The logic of practice* (pp. 52-79). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. (1998). *Practical Reason: On the Theory of Action*, Stanford: Stanford University Press.



- Bowles, S., Sung-Ha H. (2008). Social preferences and public economics: Mechanism design when social preferences depend on incentives. *Journal of Public Economics, Volume 92, Issues 8-9*, 1811-1820.
- Boza, M. (2010). *Atitudinile și schimbarea lor*. Iași: Polirom.
- Bozian, M. (2004). *Dinamici identitare și procese aculturative. Studiu intercultural în România și SUA*. Lucrare de licență. Timișoara: UVT.
- Brannon, E. M., Terrace, H. S. (1998). Ordering of the numerosities 1 to 9 monkeys. *Science*, 282, 746-749.
- Braudel, F. (1958/1996). Histoire et sciences sociales. La longue durée. In F. Braudel, *Ecrits sur l'histoire*. Paris: Flammarion, 41-84.
- Brooks, M.E., Highhouse, S. (2006). Familiarity breeds ambivalence. *Corporate Reputation Review*, 9, 105-113.
- Bruner, J. S. (1986). *Actual Minds, Possible Worlds*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bruner, J. S. (1987). Life as narrative. *Social Research*. 54: 11-32.
- Brunswik, E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley: University of California Press.
- Buckley, M. (1992). *Perestroika and Soviet women*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bulpitt, H., Martin, P. (2010). Who am I and what am I doing? Becoming a qualitative research interviewer. *Nurse Researcher*, 17(3), 7-16.
- Buss, D. (1994). *The Evolution of Desire*. New York: NY, St. Martin's Press, Inc.
- Buss, D. and 49 co-authors (1990). International preferences in selecting mates: a study of 37 cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21, 5-47.
- Buss, D.M., Barnes, M. (1996). Preferences in human mate selection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 559-570.
- Buunk, B., Hupka, R. B. (1987). Cross-cultural differences in the elicitation of sexual jealousy. *Journal of Sex Research*, 23, 12-22.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Byrne, D., Gouaux, S. C., Griffitt, W., Lamberth, J., Murakawa, N., Prasad, M. B., Prasad, A., Ramirez, M. (1971). The ubiquitous relationships : Attitude similarity and attraction – a cross-cultural study. *Human Relations*, 24, 201-207.
- C. Mereuță (ed.) (1998). *Culturi organizationale în spațiul românesc. Valori și profiluri dominante*. București: Editura Expert.
- Camilleri, C. (1999). La psychologie interculturelle. In E. Drozda-Senkowska (ed.). *Psychologie sociale*. Paris : Les Editions d'Organization, 93-119.
- Campbell, D. T. (1964). Distinguishing differences in perception from failures of communication in cross-cultural studies. In F. S. Northrup, H. Livingston (eds.). *Cross-cultural understanding: Epistemology in anthropology*. New York: Harper, Row, 308-336.
- Caplan, N., Choy, M., Whitmore, J. (1992) Indochinese refugee families and academic achievement. *Scientific American* 266(2), 36-42.
- Caplan, N., Whitmore, J. K., Choy, M. H. (1989). *The boat people and achievement in America*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

- Carlson, J., Davis, D. (1971). Cultural values and the risky shifts: a cross-cultural test in Uganda and the United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 20, 329-399.
- Carroll, J. M., , Russell, J. A. (1996). Do facial expressions signal specific emotions? Judging emotion from the face in context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (2), 205-218.
- Chandra, S. (1973). The effects of group pressure in perception: a cross-cultural conformity study. *International Journal of Psychology*, 12, 207-212.
- Charlesworth, W. R., , Kreutzer, M. A. (1973). Facial expressions of infants and children. In P. Ekman (ed.), *Darwin and facial expression*. New York: Academic Press, 91-168.
- Chazan, P. (1998). *The moral Self*. London: Routhledge.
- Chelcea, S. (1990). *Psihosociologia cooperării și într-ajutorării umane*. București: Editura Militară.
- Chelcea, S. (2000). Justiția socială socialistă și comunismul rezidual în România după un deceniu de tranziție. O analiză secundară. *Sociologie românească*, 1, 125-141.
- Chelcea, S. (2002). Frînarea socială. In S. Chelcea, *Un secol de cercetări psihosociologice*. Iași: Polirom, 143-154.
- Chelcea, S. (2003a). Cultură. In S. Chelcea, P. Iluț (eds.), *Enciclopedie de psihosociologie*. București : Editura Economică, 102-105.
- Chelcea, S. (2003b). Comportament prosocial. In S. Chelcea, P. Iluț (eds.), *Enciclopedie de psihosociologie*. București : Editura Economică, 86-87.
- Chelcea, S. (ed.). (2008a). *Tratat de psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*. Iași : Editura Polirom.
- Chelcea, S. (ed.) (2008b). *Rușinea și vinovăția în spațiul public. Pentru o sociologie a emoțiilor*. București: Humanitas.
- Chen, S. X., Bond, M. H., & Cheung, F. M. (2006a). Personality correlates of social axioms: Are beliefs nested within personality? *Personality and Individual Differences*, 40, 509-519.
- Chen, S. X., Fok, H. K., Bond, M. H., & Motsumoto, D. (2006b). Personality and beliefs about the world revisited: Expanding the nomological network of social axioms. *Personality and Individual Differences*, 41, 201-211.
- Cheung, M. W. L., Leung, K., Au, K. (2006). Evaluating Multilevel Models in Cross-Cultural Research: An Illustration with Social Axioms. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37, 522-541.
- Chiu, R., Kosinski, F. (1999). The role of affective dispositions in job satisfaction and work strain: comparing collectivist and individualist societies. *International Journal of Psychology*, 34 (1), 19-28.
- Choi, I., Nisbett, R. E., Smith, E. E. (1997). Culture, categorization and inductive reasoning. *Cognition*, 65, 15-32.
- Christensen, H. T. (1973). Attitudes toward marital infidelity: a nine culture sampling of university student opinion. *Journal of Comparative Family Studies*, 4, 194-214.
- Christie, R., & Geis, F. (1970/1999). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Chung, Tyson, Mallery, Paul (2000). Social comparison, individualism – collectivism and self-esteem in China and the United States. *Current Psychology*, vol. 18, Issue 4, 340-353
- Clayes, W. (1967). Conformity behaviour and personality variables in Congolese students. *International Journal of Psychology*, 2, 40-52.

- Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy and well-being. *Harvard Educational Review*, 76(2), 201-237.
- Cole, M. (1996/2003). *Cultural psychology: A once and future discipline*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cole, M., Cigagas, X.E. (2010). Culture and Cognition. In M. H. Bornstein (Ed.). *Handbook of cultural developmental science*. (pp. 127-142). New York, NY, US: Psychology Press.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Collet, P., O'Sea, G. (1976). Pointing the way to a fictional place: a study of direction-giving in England and Iran. *European Journal of Social Psychology*, 6, 447-458.
- Cosmovici, A. (1996). *Psihologie generală*. Iași: Polirom.
- Cousins, S.D. (1989). Culture and self-perception in Japan and the United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 124-131.
- Cox, T.H., Lobel, S.A., Mcleod, P.L. (1991). Effects of Ethnic Group Cultural Differences on Cooperative and Competitive Behavior on a Group Task. *Academy of Management Journal*, 34, 4, 827-847.
- Crossley, M. L. (2000). *Introducing narrative psychology: Self, trauma, and the construction of meaning*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Cuche, D. (1996/2003). *Noțiunea de cultură în științele sociale*. Iași: Institutul European.
- Cucoș, C. (2000). *Educația. Dimensiuni culturale și interculturale*. Iași: Polirom.
- Dafinoiu, I. (2001). *Elemente de psihoterapie integrativă*. Iași: Polirom.
- Dahl, S. (1998). *Intercultural Skills for Business*. London, ECE Publishing
- Dahl, S. (2000). *Advertising Appeals in Beer Commercials in the UK, the Netherlands and Germany*. Luton, Intercultural Discourse Group - University of Luton.
- Dahl, S. (2005). *Intercultural Research: The Current State of Knowledge*. Middlesex University Discussion Paper No. 26. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=658202>
- Dansen, P., Perregaux, C., Micheline R. (1999). *Educația interculturală. Experiențe, politici, strategii*. București: Editura Polirom.
- Darwish, A.F., Huber, G. (2003). Individualism vs collectivism in different culture: a cross-cultural study. *Intercultural Education*, vol. 14, no. 1, 47 – 55.
- De Mendelssohn, F. (2008). Transgenerational Transmission of Trauma: Guilt, Shame, and the "Heroic Dilemma". *International Journal of Group Psychotherapy*, 58 (3), 389-401.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Devos, T., Spini, D., & Schwartz, S.H., (2002). Conflict among human values and trust in institutions. *British Journal of Social Psychology*, 41, 481-494.
- Di Mascio, P. (2000). *Freud după Auschwitz*. Timișoara: Editura Amarcord.

- Diab, L. N. (1970). A study of intragroup and intergroup relations among experimentally produced small groups. *Genetic Psychology Monographs*, 82, 49-82.
- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Dincă, M. (2009). *Adolescenți într-o societate în schimbare*. București: Paideea.
- Dion, K., Dion, K., Keelan, P. (1998). Attachment styles and relationship satisfaction. *Canadian Journal of Behaviour Science*, 30, 1.
- Dion, K. K., Dion, K. L. (1993). Individualistic and collectivistic perspectives on gender and the cultural context of love and intimacy. *Journal of Social Issues*, 49(3), 53-69.
- Dissident, D. (2005). The problem of „Individualism” vs. „Collectivism”.  
<http://www.physicsforums.com/showthread.php?t=3362>
- Doise, W. (1982). *L'explication en psychologie sociale*, Paris: PUF.
- Dollard, J., Doob, L., Miller, N., Mowrer, O. H., Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. New Heaven, CT: Yale University Press.
- Doms, M. (1983). The minority influence effect: an alternative approach. In W. Doise, S. Moscovici (eds.), *Current Issues in European Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Donohue, W. A. (1985). *The Politics of the American Civil Liberties Union*. New York: Harper.
- Drăghicescu, D. (1907/1996). *Din psihologia poporului român*. București: Albatros.
- Drozda-Senkowska, E. (2000). *Psihologie socială experimentală*. Iași: Polirom.
- Du Bois, C. A. (1944) *The people of Alor; a social-psychological study of an East Indian island*. With analyses by Abram Kardiner and Emil Oberholzer. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dumitru, I. (2000). Sistemul personal de valori și orientarea personalității. *Revista de Psihologie Aplicată*, 2 (1).
- Dwyer, D. (2000). *Interpersonal Relationships*. London: Routledge Modular Psychology Series.
- Early, P. C. (1989). Social loafing and collectivism: a comparison of the United States and the peoples's of Republic of China. *Administrative and Science Quarterly*, 34, 565-581.
- Early, P. C. (1991). East meets West meets Midwest: further explorations of collectivistic and individualistic work groups. Minnesota: Minnesota University Press.
- Eaton, L., Louw, J. (2000). Culture and Self in South Africa: individualism – collectivism predictions. *The Journal of Social Psychology*, 140 (2), 210-217.
- Eaton, L., Louw, J. (2000). Culture and self in South Africa: Individualism-Collectivism predictions. *Journal of Social Psychology*, 140, 210-217.
- Eisenberg, N., Mussen, P. H. (1989). *The Roots of Prosocial Behavior in Children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eisenhardt, K., Tabrizi, B. (1995). Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry. *Administrative Science Quarterly*, 23, 34-49.
- Ekman, P (1993). *Facial expression and emotion*. <http://ist-socrates.berkeley.edu/~shimlab/Ekman.pdf>.

- Ekman, P. (1972). Universals and cultural differences in facial expressions of emotion. In J. Cole (Ed.), *Nebraska Symposium of Motivation, 1971: Vol. 19*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ekman, P. (1973). *Darwin and facial expression*. New York: Academic Press.
- Ekman, P. (1994). Strong evidence for universals in facial expressions: A reply to Russell's mistaken critique. *Psychological Bulletin*, 115 (2), 268-287.
- Ekman, P. (ed.). (1982). *Emotion in the human face (2nd ed.)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ekman, P., , Friesen, W. V. (1969). Nonverbal leakage and clues to deception. *Psychiatry*, 32 (1), 88-106.
- Ekman, P., Friesen, W. V. (1986). A new pan-cultural facial expression of emotion. *Motivation and Emotion*, 10 (2), 159-168.
- Ekman, P., Heider, K. G. (1988). The universality of a contempt expression: A replication. *Motivation and Emotion*, 12 (3), 303-308.
- Ekman, P., Friesen, W. V., O'Sullivan, M., Chan, A., Diacoyanni-Tarlatzis, I., Heider, K., Krause, R., LeCompte, W. A., Pitcairn, T., Ricci-Bitti, P. E., Scherer, K., Tomita, M., , Tzavaras, A. (1987). Universals and cultural differences in the judgments of facial expressions of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (4), 712-717.
- Ekman, P., Levenson. R., Friesen, W. V. (1983). Autonomic nervous system activity distinguishes between emotions. *Science*, 221, 1208-1210.
- Ekman, P., O'Sullivan, M., Matsumoto, D. (1991b). Contradictions in the study on contempt: What's it all about? Reply to Russell. *Motivation and Emotion*, 15 (4), 293-296.
- Ekman, P., O'Sullivan, M., Matsumoto, D. (1991a). Confusions about context in the judgment of facial expression: A reply to "The contempt expression and the relativity thesis". *Motivation and Emotion*, 15 (2), 169-184.
- Elfenbein, H., Ambady, N. (2002). *On the universality and cultural specificity of emotion recognition: A meta-analysis*. <http://faculty.haas.berkeley.edu/anger/bul1282203.pdf>.
- Elfenbein, H., Ambady, N. (2003). *When familiarity breeds accuracy: Cultural exposure and facial emotion recognition*. <http://psychology.uchicago.edu/socpsych/ambady1.pdf>.
- Elis, E., Nel, E. (1991). Conformity behavior of Afrikaans- and English-speaking adolescents in South Africa. *Journal of Social Psychology*, 131, 875-891.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21-38.
- Elizur, D., Sagie, A (1999). Faces of personal value: a structural analysis of life and work value. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 73-87.
- Ellemers, N., Spears, R., Doosje, B. (1999). *Social identity*. Oxford: Blackwell.
- Ember, C. R., Ember, M. (1985). *Anthropology*. (4<sup>th</sup> ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ember, C., Levinson, D. (1991). The substantive contributions of worldwide cross-cultural studies. *Behavior Science Research*, 25(1-4), 79-141.
- Esther, L., Rocío, G., Amanda, D., & Alice H., E. (2008). Dynamics of gender stereotypes and power: A cross-cultural study. *Revista de Psicologia Social*, 23(2), 213-219.

- Evans, G.W., Palsane, M.N., Carrere, S. (1987). Type A behaviour and occupational stress: A cross-cultural study of blue-collar workers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1002-1007.
- Eysenck, H. J. (1992a). A reply to Costa and McCrae. P or A and C--The role of theory. *Personality and Individual Differences*, 13, 867-868.
- Eysenck, H. J. (1992b). The definition and measurement of psychoticism. *Personality and Individual Differences*, 13, 757-785.
- Eysenck, H. J. (1994). Creativity and personality: Word association, origence, and Psychoticism. *Creativity Research Journal*, 7, 209-216
- Eysenck, H. J. (1997). Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1224-1237.
- Eysenck, H. J., Eysenck, M. W. (1985). *Personality and individual differences: A natural science approach*. New York: Plenum.
- Eysenck, H. W., Eysenck, S. B. G. (1982). Recent advances in cross-cultural study of personality. In J. Butcher, C. Spielberger (eds.), *Advances in Personality Assessment*, volume 2. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Feldman, R. (1967). Honesty toward compatriot and foreigner: field experiments in Paris, Athens and Boston. In W. Lambert, R. Weisbrod (eds.), *Comparative Perspectives on Social Psychology*. Boston: Little Brown.
- Feldman, R. (2001). *Social psychology – Theories, research, and applications*. New York: McGraw –
- Fernandez-Dols, J. M., Ruiz-Belda, M. A. (1997). Spontaneous facial behavior during intense emotional episodes: Artistic truth and optical truth. In J.A. Russell, , J.M. Fernandez-Dols (eds.), *The psychology of facial expression. Studies in emotion and social interaction, 2nd series*. (pp.255-274). New York, NY: Cambridge University Press.
- Fernandez-Dols, J. M., Wallbott, H., , Sanchez, F. (1991). Emotion category accessibility and the decoding of emotion from facial expression and context. *Journal of Nonverbal Behavior*, 15 (2), 107-123.
- Ferréol, G. (ed.). (2000). *Identitatea, cetățenia și legăturile sociale*. Iași: Polirom.
- Ferréol, G., Jucquois, G. (ed.) (2005). *Dictionarul alterității și al relațiilor interculturale*. Iași: Polirom.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fiske, A. P. (1991). *Structures of social life: the four elementary forms of human relations*. New York: Free Press (Macmillan).
- Fiske, A. P. (2000). Complementarity theory: why human social capacities evolved to require cultural complements. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 76-94 (2000).
- Fiske, A. P. (2007). Relational Models Theory. In Roy F. Baumeister and Kathleen D. Vohs, (eds.), *Encyclopedia of Social Psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fiske, A. P. (1991). The cultural relativity of selfish individualism: anthropological evidence that humans are inherently sociable. In M. Clark (ed.), *Prosocial behaviour*. Newbury Park: Sage.
- Flament, C. (1995). Structura, dinamica și transformarea reprezentărilor sociale. In A. Neculau (ed.), *Psihologia câmpului social. Reprezentările sociale*. București: Știință și Tehnică SA, 155-176.
- Floyd, K., Voloudakis, M. (1999). Attributions for expectancy violating changes in affectionate behavior in platonic friendships. *Journal of Psychology*, 133, 32-49.

- Forgas, J.P., Bond, M. (1985) Cultural influences on the perception of interaction episodes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 75-88.
- Förster, J., Özelsel, A., Epstude, K. (2010). How love and lust change people's perception of relationship partners. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(2), 237-246.
- Fossati, A., Raine, A., Borroni, S., Bizzozero, A., Volpi, E., Santalucia, I., *et al.* (2009). A Cross-Cultural Study of the Psychometric Properties of the Reactive—Proactive Aggression Questionnaire Among Italian Nonclinical Adolescents. *Psychological Assessment*, 21(1), 131-135.
- Frager, R. (1970). Conformity and anti-conformity in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 203-210.
- Fraser, C., Gouge, C., Bilig, M. (1971). Risky shifts, cautious shifts and group polarization. *European Journal of Social Psychology*, 1, 7-30.
- French, J., Israel, J., Ås, D. (1960). An experiment on participation in a Norwegian factory: interpersonal dimensions of decision-making. *Human Relations*, 13, 3-19.
- Fridlund, A.J. (1997). The new ethology of human facial expressions. In J. A. Russell, J. M. Fernandez-Dols (Eds.), *The psychology of facial expression. Studies in emotion and social interaction, 2nd series.* New York, NY: Cambridge University Press, 103-129.
- Friedlander, F. (1964). Positive and negative motivations toward work. *Administrative Science Quarterly*, IX, 194-207.
- Friend, R., Rafferty, Y., Bramel, D. (1990). A puzzling misinterpretation of the Asch "conformity" study. *European Journal of Social Psychology*, 20, 29-44.
- Frost, K., Frost, C. (2000). Romanian and American life aspiration in relation to psychological well-being. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 31( 6).
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press.
- Gabrenya, W. K., Wang, Y., Latane, B. (1985). Social loafing on an optimistic task: cross-cultural differences among Chinese and Americans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 223-242.
- Gannon, M. (2004). *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys Through 28 Nations, Clusters, and Continents* (3 ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ganz, J. (2008). Self-Monitoring Across Age and Ability Levels: Teaching Students to Implement Their Own Positive Behavioral Interventions. *Preventing School Failure*, 53(1), 39-48.
- Gardiner, H. W., Mutter, J. D., Kosmitzki, C. (1998). *Lives across cultures: Cross-cultural human development*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Gavreliuc, A. (2002a). *O călătorie alături de "celălalt"*. Studii de psihologie socială. Timișoara: Editura Universității de Vest.
- Gavreliuc, A. (2002b). Identitate narativă și istorie. Schița unei hărți identitare bănățene. *Psihologia Socială*, 9, 83-103.
- Gavreliuc, A. (2003/2006). *Mentalitate și societate. Cartografii ale imaginarului identitar din Banatul contemporan*. Timișoara: Editura Universității de Vest.

- Gavreliuc, A. (2004). *Patternuri valorice transgeneraționale în România postcomunistă*. Lucrare prezentată la Conferința națională a Asociației Psihologilor din România (rezumat inclus în volumul conferinței), Călimănești.
- Gavreliuc, A. (2008). Temeiurile subiective ale democrației. In L. Betea, A. Dorna (eds.), *Psihologie politică: o disciplină societală*. București: Curtea Veche, 329-357.
- Gavreliuc, A. (2009). *Abordarea interculturală a organizațiilor – o perspectivă românească*. In E. Avram & C. L. Cooper (eds.), *Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale*, Iași: Polirom, 222-247.
- Gavreliuc, A. (ed.) (2006). *Psihologia interculturală. Impactul determinărilor culturale asupra fenomenelor psiho-sociale*. Timișoara: Editura Universității de Vest.
- Gavreliuc, A., Gavreliuc, D., Cîmpean, M. (2009). Implicit presuppositions and relational patterns in the Romanian educational area, *Revista de Psihologie Aplicată (Romanian Journal of Applied Psychology)*, 11(2), 67-73.
- Gavreliuc, A., Jinaru, A., Gavreliuc, D. (2009). Tolerate deviance and social functionality. A comparative analysis of the reality and the representation of corruption in the Banat area. (Devianță tolerată și funcționalitate socială. O analiză comparată a realității și a reprezentării corupției în zona Banatului). *Revista de psihologie (Journal of Psychology)*, 55 (1-2), 33-45, Editura Academiei Române.
- Gavreliuc, A., Rogobete, I., Vochin-Bartl, F. (2006). Cultură, valori sociale și comportament organizațional. In A. Gavreliuc (ed.), *Psihologia interculturală. Impactul determinărilor culturale asupra fenomenelor psihosociale*, Timișoara: Editura Universității de Vest, 105-210.
- Gavreliuc, D. (2010). *Axiome sociale și autonomie personală în mediul educațional românesc – rezultate preliminare*. Raport de cercetare nr. 3 - Teză de doctorat, Universitatea "Babeș-Bolyai", Cluj-Napoca.
- Geertz, C. (1973/2001). *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books.
- Geher, G., Bauman, K., Hubbard, S., Kay, Legare, J. R. (2002). Self and other obedience estimates: biases and moderators. *Journal of Social Psychology*, 142, 242-254.
- Gergen, K. (1989). Warranting voice and the elaboration. In J. Shotter & K.J. Gergen (eds.) *Tests of Identity*. New York: Sage
- Gergen, K. (1991). *The saturated self*. New York: Basic Books.
- Gergen, K. J (1973). Social psychology as history, *Journal of Personality and Social Psychology*, 26 (2): 309–320.
- Gergen, K., Gergen, M. (1983). Narratives of self . In T.R. Sarbin & K.E. Schiebe (eds.) *Studies in Social Identity*. New York: Praeger
- Gergen, K., Gergen, M. (1986). Narrative and self as relationship. In L.Berkowitz (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Gergen, K.J (2001). Psychological science in a postmodern context, *American Psychologist*, 56 (10): 803–813.
- Gheorghiu, M., Vignoles, V. L., Smith, P. B. (2010, in press). Beyond US and Japan: Testing Yamagishi's emancipation theory of trust across 31 nations. *Social Psychology Quarterly*.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.



- Glaserfeld, E. von (1995). *Radical Constructivism: A Way of Knowing and Learning*. London: RoutledgeFalmer.
- Glăveanu, V. (2009). Psihologia culturală, o introducere, *Psihologia socială*, 23(1).
- Glazer, S (2002). Past, present and future of cross-cultural studies in industrial and organizational psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol 17, Chichester, UK: Wiley.
- Goffman, E. (1955/1967). *Interaction ritual: Essays on face-to-face behavior*. Pantheon Books, Random House Inc.
- Goffman, E. (1956/2001). The nature of social life. In C. Lemert, A. Branaman (eds.), *The Goffman reader*. Malden, Massachusetts: Blackwell Publishers Inc., 95–146.
- Goffman, E. (1969/1992). *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*. London: Penguin Books.
- Goodwin, R. (2002). Conducting cross-cultural psychological research in changing cultures: some ethical and logistical considerations. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, D. N. Sattler (eds.), *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2, Chapter 10.
- Goodwin, R., Gaines Jr., S. (2004). Relationships beliefs and relationship quality across cultures: Country as a moderator of dysfunctional beliefs and relationship quality in three former Communist societies. *Personal Relationships*, 11(3), 267-279.
- Goodwin, R., Nizharadze, G., Luu, L., Kosa, E., Emelzanova, T. (1999). Glastnos and the art of conversation. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 30, 1.
- Gotcheva, N. (2008). A cross-cultural study of leadership styles among executives in Bulgaria and Finland. *International Journal of Human Resources Development and Management (IJHRDM)*, 8 (3), 246-258.
- Gouge, C., Fraser, C. (1972). A further demonstration of group polarization. *European Journal of Social Psychology*, 2, 331-346.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gouveia, V. (2003). The horizontal and vertical attributes of individualism and collectivism in a Spanish population. *Journal of Social Psychology*, 143, issue 1, 43-64.
- Gouveia, V., Albuquerque, J., Clemente, M., Espinosa, P., (2002). Human values and social identities: a study in two collectivist culture. *International Journal of Psychology*, 37 (6), 333-342.
- Gouveia, V., Clemente, M., Espinosa, P., (2003). The Horizontal and Vertical Attributes of Individualism and Collectivism in a Spanish Population. *Journal of Social Psychology*. Feb. 2003, vol 143, issue 1, 43 – 64.
- Grant, C. B. (2000). *Functions and Fictions of Communication*. Oxford and Bern: Peter Lang.
- Grant, C. B. (2007). *Uncertainty and Communication: New Theoretical Investigations*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Greene, R. R., Watkins, M., McNutt, J., & Lopez, L. (1998). Diversity defined. The identity of transracial adoptees. *Social Casework*, 65, 34—39.

- Greenfield, P. M., Maynard, A. E., Childs, C. P. (1997). History, culture, learning and development. In E. Turiel (ed.). *Culture, development and cognition*. Symposium of Society for Research in Child Development. Washington DC.
- Guan, Y., Bond, M. H., Dincă, M., Iliescu, D. (2010, in-press). Social Axioms among Romanians: Structure and Demographic Differences, *Revista de Psihologie Aplicată (Romanian Journal of Applied Psychology)*, 12(2), accepted manuscript.
- Gudykunst, W. B. (1998). *Bridging Differences: Effective Intergroup Communication*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gudykunst, W. B. (ed.) (1999). *Handbook of international and intercultural communication*, second edition.
- Gudykunst, W. B., Matsumoto, Y., Ting-Toomey, S., Nishida, T., Kim, K., Heyman, S. (1996). The influence of cultural individualism-collectivism, self construals, and individual values on communication styles across cultures. *Human Communication Research*, 22 (4), 510-543.
- Hall, E. T. (1966/2006). *The Hidden Dimension*. Anchor Books.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Anchor Books.
- Hall, E. T. (1984). *The dance of life : the other dimension of time*. Garden City, N.Y., Anchor Press/Doubleday.
- Hall, E. T. (2000). Context and meaning. In L. A. Samovar & R. E. Porter (Eds.), *Intercultural Communication: A Reader, 9th ed.* (pp. 34-43). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Hall, E. T., & Hall, M. R. (1990). *Understanding Cultural Differences*. Yarmouth, ME: Intercultural Press Inc.
- Halpern, D. (2004). *Social capital*. Cambridge: Polity Press.
- Hansen, T., Bartsch, R. A. (2001). The positive correlation between personal need for structure and the mere exposure effect. *Social Behavior , Personality: An International Journal*; 29 (3), 271-277.
- Hare, B., Addessi, E., Call, J., Tomasello, M., & Visalberghi, E. (2003). Do capuchin monkeys, *Cebus apella*, know what conspecifics do and do not see?. *Animal Behaviour*, 65(1), 131-176.
- Hargie, O., Tourish, D., Curtis, L. (2001). Gender, religion and adolescent patterns of self-disclosure in the divided society of Northern Ireland. *Adolescence*, Vol.36, No.144. Hook, M., Gerstein, L., Detterich, L., Gridley, B. (2003). How close are we? *JCD*, 82, No 4.
- Harris, M. (1993). *Culture, people, nature: An introduction to general anthropology*. New York: Harper Collins.
- Hatcher, J. (1982). Arousal and conformity. In H. Brandstatter, J. H. Davis, G. Stocker-Kreichgauer (eds.), *Group Decision-Making*. London: Academic Press.
- Hatfield, E., Rapson, R. (1996). *Love and sex: Cross-cultural perspectives*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Hatfield, E., Rapson, R., & Aumer-Ryan, K. (2008). Social Justice in Love Relationships: Recent Developments. *Social Justice Research*, 21(4), 413-431.

- Hedge, A., Yousif, Y. (1992). The effect of urban size, cost and urgency on helpfulness: a cross-cultural comparison between United Kingdom and te Sudan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 23, 107-115.
- Heine, S. J., Lehman, D. (2010). Move the Body, Change the Self: Acculturative Effects on the Self-Concept. [www2.psych.ubc.ca/~heine/docs/movebody.rtf](http://www2.psych.ubc.ca/~heine/docs/movebody.rtf)
- Herskovits, M. J. (1948). *Man and his works: The science of cultural anthropology*. New York: Knopf.
- Herskovits, M. J. (1958). Some Further Comments on Cultural Relativism, *American Anthropologist*, 60(2), 266-273.
- Herzfeld, M. (1997/2005). *Cultural intimacy. Social poetics in the nation state*. London: Routledge.
- Hirschman, E., Holbrook. M. B. (1982). Hedonic consumption: Emerging concepts, methods and propositions, *Journal of Marketing*, 46 (Summer), 92-101.
- Hoffman, M. L. (1984). Parent discipline, moral internalization, and development of prosocial motivation. In E. Staub, D. Bar-Tal, J. Karylowski, J.Reykowski (eds.), *Development and maintenance of prosocial behavior: International perspectives on positive morality*. New York: Plenum, 117-137.
- Hofstede, G (1980/2001). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of Intercultural Relations*, 10 (3), 301-320.
- Hofstede, G. (1991/1996). *Managementul structurilor multiculturale. Software-ul gîndirii*. BucureştiŞ Editura Economică.
- Hofstede, G. (2002). The pitfalls of cross-national survey research: A reply to the article by Spector *et al.* on the psychometric Properties of the Hofstede Values Survey Module 1994. *Applied Psychology: An International Review*, 2002, 51 (1), 170–178
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software for the Mind*, Third Edition. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M., Vinken, H. (2009). Announcing a new version of the Values Survey Module: the VSM 08. <http://stuwww.uvt.nl/~csmeets/VSM08.html>
- Holtgraves, T. (2008). Automatic intention recognition in conversation processing. *Journal of Memory and Language*, 58, 627-645.
- Homer, P. (1993). Transmission of human values: A cross-cultural investigation of generational and reciprocal.. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 119(3), 345-359.
- House R. J. *et al.* (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. New-York: Sage Publications.
- House, R. J., Hanges, P. J, Mansour, J., Dorfman, P. W., Gupta, V. (eds.) (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. New York: Sage Publications.

- Hovland, C.I., Sears, R.R. (1940). Minor studies of aggression: Correlations of lynchings with economic indices. *Journal of Psychology*, 9, 301-310.
- Hui, C. H. (1988). Measurement of individualism-collectivism. *Journal of Research in Personality*, 22, 17-36.
- Hui, C. H. Triandis, H. C. (1986). Individualism-collectivism : A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 225-248.
- Hui, C.H., Triandis, H.C., Yee, C. (1995). The relationship between individualism-collectivism and satisfaction at the work place. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 276-282.
- Hui, C.H., Yee, C. (1999). The impact of psychological collectivism and workgroup atmosphere on Chinese employees' job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 175-185.
- Huntington, S. (2001). *Ciocnirea civilizațiilor*. București: Antet.
- Iacob, L. (2003). *Etnopsihologie și imagologie. Sinteze și cercetări*. Iași: Polirom.
- Iacob, L., Lungu, O. (1999). *Imagini identitare*. Iași: Eurocart.
- Ignazi, P. (1992). The silent counter-revolution. Hypotheses on the emergence of extreme right parties in Europe, *European Journal of Political Research*, 22 (1): 3-34.
- Ignazzi, P. (2006). *Extreme Right Parties in Western Europe*. London: Oxford University Press.
- Iluț, P. (2000). *Iluzia localismului și localizarea iluziei. Teme actuale ale psihosociologiei*. Iași: Polirom.
- Iluț, P. (2001). *Sinele și cunoașterea lui*. Iași: Polirom.
- Iluț, P. (2003). Sine. In S. Chelcea, P. Iluț (eds.), *Enciclopedie de psihosociologie*. București : Editura Economică, 327-331.
- Iluț, P. (2004). *Valori, atitudini și comportamente sociale. Teme actuale de psihosociologie*. Iași: Polirom.
- Iluț, P. (2009). *Psihologie socială și socio-psihologie. Teorii recurente și noi viziuni*. Iași : Editura Polirom.
- Ingelhart, R. (1997/2008). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1997/2008). *Modernization and postmodernization. Cultural, economic and political change in 43 societies*. New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (2001). Technological change, cultural change and democracy. Word Values Survey . [isr.umich.edu](http://isr.umich.edu).
- Inglehart, R., Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65, 19- 51.
- Inglehart, R., Baker, Wayne, E. (2001). Modernisation's challenge to traditional values: Who's afraid of Ronald McDonald?, *Futurist*, 35(2).
- Inglehart, R., Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and persistence of tradițional values. *American Sociological Review*, 65, 19-51.
- Inglehart, R., Norris, P. (2004). *Sacred and Secular: Reexamining the Secularization Thesis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Inglehart, R., Welzel, C. (2005). *Cultural Change and Democracy: The Human Development Sequence*, New York and Cambridge: Cambridge University Press.

- Inkeles, A., Smith, D. (1974). *Becoming modern: Individual change in six developing countries*. Cambridge: Harvard University Press.
- Innes-Ker, A., Niedenthal, P. (2002). *Journal of Personality and Social Psychology*; (83)4, 804-816.
- Iwawaki, S., Kashima, Y., Leung, K. (1992). *Innovations in cross-cultural psychology*. Lisse: Swets.
- Iyengar, S. S., Lepper, M. R. (1999). Rethinking the value of choice: A cultural perspective on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 349-366.
- Izard, C. E. (1971). *The face of emotion*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Izard, C. E. (1994). Innate and universal facial expressions: Evidence from developmental and cross-cultural research. *Psychological Bulletin*, 115 (2), 288-299.
- Izard, C. E., Haynes, H. O. (1988). On the form and universality of the contempt expression: A challenge to Ekman and Friesen's claim of discovery. *Motivation and Emotion*, 12 (1), 1-16.
- Jaffe, Y., Yinon, Y. (1983). Collective aggression: the group-individual paradigm in the study of collective antisocial behaviour. In H. H. Blumberg, A. P. Hare, V. Kent, M. F. Davies (eds.), *Small groups and social interaction*. vol. 1. Chichester: Wiley, 267-275.
- Jahoda, G. (1982). Do we need a concept of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15, 139-152.
- Jahoda, G., Krewer, B. (1997). History of cross-cultural psychology and cultural psychology. In J. W. Berry, Y. H. Poortinga, J. Pandez (eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Theory and method* (vol. 1), 1-42.
- Jahoda, G., Lewis, I. M. (1988). *Acquiring culture: Cross cultural studies in child development*. London, England UK: Croom Helm.
- Jamieson, B. (1968). The risky shift phenomenon with a heterogeneous sample. *Psychological Reports*, 23, 203-206.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of Groupthink*. Boston. Houghton Mifflin Company.
- Jenkins, R. (2000). *Identitate socială*. București: Univers.
- Jesuino, J. (1986). Influence leadership processes on group polarization. *European Journal of Social Psychology*, 16, 413-424.
- Judt, T. (2002). *România la fundul grămezii*. Iași: Polirom.
- Jurlewicz, R. S. (1974). An experiment in participation in a Latin American factory. *Human Relations*, 27, 627-637.
- Kagitcibasi, C. (1970) Social norms and authoritarianism: A Turkish- American comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16 (3), 444-451.
- Kagitcibasi, C. (1994). Individualism and collectivism. In J. W. Berry, M. H. Segall, C. Kagitcibasi (eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 3. Social behavior and applications* (2nd ed.). Boston: Allyn, Bacon., 1-49.
- Kagitcibasi, C., Berry, J. W. (1989). Cross-cultural psychology: Current research and trends. *Annual Review of Psychology*, 40, 493-531.
- Kallos, N., Roth, A. (1968). *Axiologie și etică*. București: Ed. Științifică.
- Kalmus, V. (2002), Socialization to values: collectivism and individualism in the ABC- books of the 20<sup>th</sup> century in Estonia, *Trames*, 2, 120-136.
- Kalovelonis, A. (2007). *Grade and Gender Differences in students' self-determination*, Georgian Electronic.

- Kashima, Y., Foddy, M., Platow, M. (2002). *Self and identity: Personal, social, and symbolic*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Kashima, Y., Siegal, M., Tanaka, K., Isaka, H. (1988). Universalism in lay conceptions of distributive justice: A cross-cultural examination. *International Journal of Psychology*, 23, 51-64.
- Kellermann, N. P. (2001). Transmission of holocaust trauma--an integrative view. *Psychiatry*; 64( 3), 256-267.
- Kelley, K. and 5 co-authors (1986). Chronic self-destructiveness and locus of control in cross-cultural perspective. *Journal of Social Psychology*, 126, 573-577.
- Kemper, T. D. (1978). *A social interactional theory of emotions*. New York: Wiley.
- Kenrick, D. T., Neuberg, S. L., Cialdini, R. B. (2010). *Social Psychology: Goals in Interaction* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kienbaum, J., Trommsdorff, G. (1999). Social development of young children in different cultural systems. *International Journal of Early Years Education*, 7 (3), 241 - 248.
- Kilham, W., Mann, L. (1974). Level of destructive obedience as a function of transmitter and exectuant roles in the Milgram obedience paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 696-702.
- Kitayama, S., Markus, H. R., , Matsumoto, H. (1995). Culture, self, and emotion: A cultural perspective on "self-conscious" emotions. In J. P. Tangney, , K. W. Fischer (Eds.), *Self-conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York, NY: Guilford Press, 439-464.
- Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H., Norasakkunnikit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: Self-enhancement in the United States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1245-1267.
- Klineberg, O. (1980). Historical perspectives: cross-cultural psychology before 1960. In H. Triandis, W. Lambert (eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*. vol. 1, Boston: Allyn & Bacon Inc.
- Kluckhohn, C. (1956). Toward a comparison of value emphases in different cultures. In L. D. White (ed.). *The state of the social sciences*. Chicago: University Press of Chicago, 116-132.
- Kluckhohn, C., Kroeber, A. L. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Cambridge: Peabody Museum.
- Kluckhohn, C., Murray, H. (1948). *Personality: In Nature, Society and Culture*. New York: Alfred A. Knopf, Inc.
- Kluckhohn, C. K. M. (1951). Values and value orientation in the theory of action. In: T. Parson, E. Shils (eds.). *Toward a general theory of action*. Harvard: Harvard University Press
- Kluckhohn, F. R., Strodtbeck, F. (1961). *Variations in Value Orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Klug, F. (2000). *Values for a Godless Age*. Middlesex: Penguin Books.
- Knudsen, H. R., , Muzekari, L. H. (1983). The effects of verbal statements of context on facial expressions of emotion. *Journal of Nonverbal Behavior*, 7 (4), 202-212.
- Kogan, N., Doise, W. (1969). Effects of anticipated delegate status on level of risk-taking in small decision-making group. *Acta Psychologica*, 29, 228-243.
- Korte, C., Ayvalioglu, N. (1981). Helpfulness in Turkey : cities, towns and urban villages. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12, 123-141.

- Kövecses, Z. (2003). Language, figurative thought, and cross-cultural comparison. *Metaphor , Symbol, 18*, 311-320.
- Krause, I. (2010). Calling the context: towards a systemic and cross-cultural approach to emotions. *Journal of Family Therapy, 32*(4), 379-397.
- Kuhn, M., Mc Partland, T. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociological Review, 19*, 68–76.
- Kukla, A. (2000), *Social Constructivism and the Philosophy of Science*, London: Routledge.
- Kuo, B.C.H., Kwantes, C. T., Towson, S., & Nanson, K. M. (2006). Social Beliefs as Determinants of Attitudes Toward Seeking Professional Psychological Help among Ethnically Diverse University Students. *Canadian Journal of Counselling, 40*, 224-241.
- Ladmiral, J. R., Lipiansky, E. M. (1989/1991). *La communication interculturelle*. Paris: Armand Colin.
- Lai-Chu, A., Fung, Yu, G., Raine, R. (2009). Cross-Cultural Generalizability of the Reactive-Proactive Aggression Questionnaire (RPQ). *Journal of Personality Assessment, ( 91) 5*, 473-479.
- Lalonde, R.N. , Cameron, J.E. (1993). An intergroup perspective on immigrant acculturation with a focus on collective strategies. *International Journal of Psychology, 28*, 57-74.
- Lalonde, R.N., Cameron, J.E. (1994). Behavioral responses to discrimination: A focus on action. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Eds.), *The psychology of prejudice: The Ontario symposium, Volume 7* (pp. 257-288). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lamm, H., Kogan, N. (1970). Risk-talking in the context of intergroup negotiation. *Journal of Experimental Social Psychology, 6*, 351-363.
- Landau, S. (1984). Trends in violence and aggression: a cross-cultural analysis. *International Journal of Comparative Sociology, 24*, 133.158.
- Latané, B.(1981). The psychology of social impacts. *American Psychologist, 36*, 343-356.
- Lee, K, Carswell, J, Allen, N (2000), A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables, *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, No. 5, p. 799-811.
- Leeper, R. (1939). A study of neglected portion of the field of learning. The development of sensors organization. *Journal of Genetic Psychology, 46*, 41-75.
- Lenton, A., Bruder, M., & Sedikides, C. (2009). A Meta-Analysis On The Malleability Of Automatic Gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly, 33*(2), 183-196.
- Lerner, M.J. (1980). *The belief in a just world : A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- Leung, K. & Bond, M. H. (2008). Psycho-logic and Eco-logic: Insights from Social Axiom Dimensions, In F. van de Vijver, D. van Hemert, & Y. P. Poortinga (Eds.), *Individuals and cultures in multilevel analysis* (pp. 197-219), Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leung, K., Au, A., Huang, X., Kurman, J., Niit, T., Niit, K. K. (2007). Social axioms and values: a cross-cultural examination. *European Journal of Personality, 21*(2), 91-111.
- Leung, K., & Bond, M. H. (2004). Social Axioms: A model for social beliefs in multi-cultural perspective. *Advances in Experimental Social Psychology, 36*, 119-197.
- Leung, K., Au, A., Huang, X., Kurman, J., Niit, T., Niit, K. K. (2010, in press). Social Axioms and Values: A Cross-Cultural Examination. *European Journal of Personality*.

- Leung, K., Bond, M. H. (2004). Social axioms: A model of social beliefs in multi-cultural perspective. In: M. P. Zanna, ed. *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 36, pp. 119–197. San Diego, CA: Elsevier Academic Press.
- Leung, K., Bond, M. H., de Carrasquel, S. R., *et al.* (2002). Social axioms: The search for universal dimensions of general beliefs about how the world functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 286–302.
- Leung, K., Bond, M. H., Reimel de Carrasquel, S., Muñoz, C., Hernández, M., Murakami, F., Yamaguchi, S., Bierbrauer, G., & Singelis, T. M. (2002). Social axioms: The search for universal dimensions of general beliefs about how the world functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 286-302.
- Leung, K., Kim, U., Yamaguchi, S., Kashima, Y. (1997). *Progress in Asian Social Psychology*, Vol. 1 . Wiley.
- Levine, R. A., Campbell, D. T. (1972). *Ethnocentrism: Theories of conflict, ethnic attitudes and group behavior*. New York: Willey.
- Levine, R., Norenzayan, A., Philbrick, K. (2001). Cross-cultural differences in helping strangers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 543-560.
- Levy, S. E., Mandell, D. S., Schultz, R. T. (2009). Autism. *Lancet*, 374, 1627–1638.
- Levy, R. I. (1973) *Tahitians: mind and experience in the Society Islands*. Chicago: University of Chicago Press.
- Levy, R. I. (1984). Emotion, knowing, and culture. pp. 214–237 In R. Shweder, R. Levine (eds.), *Culture Theory: essays on mind, self, and emotion*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Levy, R. I., Hollan, D. (1998). Person-Centered Interviewing and Observation in Anthropology. pp. 333–364. In H. R. Bernard (ed.), *Handbook of Methods in Cultural Anthropology*, Walnut Creek, CA: Altamira Press.
- Lēvy-Leboyer, C. (1986), A psychologist's analysis of the work value crisis. *Applied Psychology*, 35: 53–61.
- Lewin, K. (1952). Construct in field theory. In D. Cartwright (ed.). *Field theory in social science*. London: Tavistock.
- Lewin, K.; Lippitt, R.; White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created „social climates“. *Journal of Social Psychology*, 10, 271–299.
- Leyens, J. P., Fraczek, A. (1984/1999). Aggression as an interpersonal phenomenon. In H. Tajfel (ed.), *The social dimension*, vol. 1. Cambridge: Cambridge University Press.
- Liebkind, K. (2008) Acculturation. In R. Brown and S. L. Gaertner (eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes*, Oxford, UK: Blackwell Publishers Ltd.
- Liebkind, K., Jasinkaja-Lahti, I. (2000). Acculturation and psychological well-being among immigrant adolescents in Finland: A comparative study of adolescents from different cultural backgrounds, *Journal of Adolescent Research*, vol.15.



- Lin, C. A. (1993). Cultural Differences in Message Strategies: A comparison between American and Japanese TV commercials. *Journal of Advertising Research*, (July/August): 40-48.
- Lipiansky, E. M. (1986). Identité, communication et rencontres inter-culturelles. In *Cahiers de Sociologie Economique et Culturelle (Ethnopsychologie)*, 5.
- Lipiansky, E. M. (1991). *L'identité française*. La Garenne-Colombes: Ed. de l'Espace Européen.
- Little, K.B.(1968). Cultural variations in social schemata. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10, 1-7.
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A. (2005). *Theories of Human Communication*. New York: Thomson Wadsworth Communication.
- Loewenstein, G. (2007). Affect regulation and affective forecasting. In Gross, J. J. (ed.) *Handbook of Emotion Regulation* (pp. 180-203). New York: Guilford.
- Lonner, W.J., Malpass, R.S. (eds.). (1994). *Psychology and culture*. MA: Needham Heights: Allyn , Bacon.
- López, S., García, J., Ullman, J., Kopelowicz, A., Jenkins, J., Breitborde, N., *Et al.* (2009). Cultural Variability in the Manifestation of Expressed Emotion. *Family Process*, 48(2), 179-194.
- Luca, A. (2005, I, II). *Where do we stand? A study on the position of Romania on Hofstede's cultural dimensions*. [www.mentality.ro](http://www.mentality.ro)
- Luca, A. (2005, I, II). *Where do we stand? A study on the position of Romania on Hofstede's cultural dimensions*. [www.mentality.ro](http://www.mentality.ro)
- Lummis, C. D. (1981). *Uchinaru gaikoku: "Kiku to katana" saiko* (A foreign land within: Rethinking *The Chrysanthemum and the Sword*). Tokyo: Jijitsu shinsha.
- Lurigio, A. (2009). The Rotten Barrel Spoils the Apples: How Situational Factors Contribute to Detention Officer Abuse Toward Inmates. *Prison Journal*, 89, 70-80.
- Lutz, C., White, G. (1986). The Anthropology of Emotions. *Annual Review of Anthropology*, 15:405–436.
- Lytard, J. F. (1979). *La condition postmoderne*. Paris: Minuit.
- Macsinga, I., Maricuțoiu, L., Paloș, R. (2002). Studiu intercultural asupra teoriei autoguvernării mentale. *Revista de psihologie aplicată*, 4(4), 101-116.
- Makita, M. (1952). Comparative study on lecture and group decision in motivating a desired behavior. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 1, 84-91.
- Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle Kommunikation : zur Interaktion zwischen Menschen*. Opladen, Westdeutscher.
- Mandler, G. (1984). *Mind and body: Psychology of emotion and stress*. New York: W. W. Norton.
- Mantell, D. M. (1971). The potencial for violence in Germany. *Journal of Social Issues*, 27, 102-112.
- Markus, H., Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Markus, H., Kitayama, S. (1998). The cultural psychology of personality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29, 32-61.
- Markus, H., Kitayama, S., VandenBos, G. R. (1996). The mutual interactions of culture and emotion. *Psychiatric services*, 47, 225-226.
- Marrow, A. (1964). Risks and uncertainties in action research. *Journal of Social Issues*, 20, 5-20.
- Marsella, G., De Vos, G., Hsu, F. L. K. (1985). *Culture and Self: Asian and western perspective*. London: Tavistock.

- Mason, C.M., Griffin, M.A (2003). Investigating moderators of the relationship between individual attitudes and shared attitudes within the group. *Australian Journal of Psychology*, 55, 136-141.
- Mastain, L. (2007). A Phenomenological Investigation of Altruism as Experienced by Moral Exemplars. *Journal of Phenomenological Psychology*, 38(1), 62-99.
- Matsui, T., Kakuyama, t., Onglatco, M. (1987). Effects of goals and feedback on performance in groups. *Journal of Applied Psychology*, 72, 407-415.
- Matsumoto, D. (1987). The role of facial response in the experience of emotion: More methodological problems and a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (4), 769-774.
- Matsumoto, D. (1989). Cultural influences on the perception of emotion. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20 (1), 92-105.
- Matsumoto, D. (1990). Cultural similarities and differences in display rules. *Motivation and Emotion*, 14 (3), 195-214.
- Matsumoto, D. (1992a). American and Japanese cultural differences in the recognition of universal facial expressions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 23 (1), 72-84.
- Matsumoto, D. (1992b). More evidence for the universality of a contempt expression. *Motivation and Emotion*, 16 (4), 363-368.
- Matsumoto, D. (1993). Ethnic differences in affect intensity, emotion judgments, display rule attitudes, and self-reported emotional expression in an American sample. *Motivation and Emotion*, 17 (2), 107-123.
- Matsumoto, D. (1996). *Unmasking Japan: Myths and realities about the emotions of the Japanese*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Matsumoto, D. (1999a). *Culture and Psychology*. Pacific Grove, CA: Brooks Cole Publishing Co.
- Matsumoto, D. (1999b). Culture and self: An empirical assessment of Markus and Kitayama's theory of independent and interdependent self-construals, and some speculations about new directions. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 289-310.
- Matsumoto, D. (2006). *Cross-cultural psychology in the 21 st century*. <http://teachpsych.lemoyne.edu/teachpsych/faces/text/Ch05.htm>.
- Matsumoto, D. (2007). Emotion judgments do not differ as a function of perceived nationality. *International Journal of Psychology*, 42(3), 207-214.
- Matsumoto, D., Ekman, P. (1988). Japanese and Caucasian facial expressions of emotion (JACFEE). San Francisco, CA: Culture and Emotion Research Laboratory, Department of Psychology, San Francisco State University.
- Matsumoto, D., Ekman, P. (1989). American-Japanese differences in intensity ratings of facial expressions of emotion. *Motivation and Emotion*, 13 (2), 143-157.
- Matsumoto, D., Kasri, F., Kookan, K. (1999). American-Japanese cultural differences in judgements of expression intensity and subjective experience. *Cognition and Emotion*, 13, 201-218.
- Matsumoto, D., Kudoh, T. (1993). American-Japanese cultural differences in attributions of personality based on smiles. *Journal of Nonverbal Behavior*, 17 (4), 231-243.

- Matsumoto, D., Olide, A., Schug, J., Willingham, B., & Callan, M. (2009). Cross-Cultural Judgments of Spontaneous Facial Expressions of Emotion. *Journal of Nonverbal Behavior*, 33(4), 213-238.
- Matsumoto, D., Takeuchi, S., Andayani, S., Kouzentsova, N, Krupp, D., (1998). The Contribution of Individualism vs Collectivism to cross-national differences in display rules. *Asian Journal of Social Psychology*, 1, 147 – 165.
- Matsushima, R., Shioni, K. (2001). The effect of hesitancy toward and the motivation for selfdisclosure on loneliness among Japanesse junior High school students. *Social Behaviour and Personality*, 29, 7.
- McCrae, R. R., Costa, P. C., Jr. (1987). Validation of the five-factor model across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81–90.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford.
- McGrew, W.C. (1992). *Chimpanzee Material Culture: Implications for Human Evolution*. Cambridge University Press, Cambridge
- McGuire, W. J. (1985). Attitudes and attitude change. In G. Lindzey, E. Aronson (eds.), *Handbook of Social Psychology*, (vol. 2), Reading, MA: Addison-Wesley, 233-346.
- McHugh, Ch. (1999 ). Reaction profiles by Americans, Chinese, Japanese, Thai, and Vietnamese on ‘Skeletons in the Family Closet’ topics. *Intercultural Communication*, August, 1, <http://www.immi.se/intercultural/>
- Mead, M. (1935/2001). Sex and temperament: In three primitive societies. New York: Harper Collins.
- Meade, R. D. (1967). An experimental study of leadership in India. *Journal of Social Psychology*, 72, 35-43.
- Medora, N. P.; Larson, J. H.; Hortaçsu, N.; Dave, P. (2002). Perceived attitudes towards romanticism; a cross-cultural study of American, Asian-indian, and Turkish young adults. *Journal of Comparative Family Studies*, 33, 155-178.
- Meeus, W., H. J. , Raaijmakers, Q. A. W. (1986). Administrative obedience: carrying out orders to use psychological-administrative violence. *European Journal of Social Psychology*, 16, 311-324.
- Mei, T., Zhiyan, W., Mingyi, Q., Gao, J., Lili, Z. (2008). Transferred Shame in the Cultures of Interdependent-Self and Independent Self. *Journal of Cognition & Culture*, 8(1/2), 163-178.
- Menezes, I., Campos, B. (1997). The process of value-meaning construction: A cross-sectional study. *European Journal of Social Psycholog*, 27, 55-73.
- Meredith, G., Schewe, C., Haim, A. (2002), *Managing by defining moments: Innovative strategies for motivating 5 very different generational cohorts*, Hungry Minds Inc., New York, 2002.
- Mereuță, C. (1998). *Culturi organizaționale în spațiul românesc Valori si profiluri dominante*, București: Editura Expert.
- Mesquita, B. (2001). Emotions in collectivist and individualist contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 68-74.

- Miclea, M. et al. (2007). *România educației, România cercetării. Raportul Comisiei prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniul educației și cercetării*. <http://edu.presidency.ro/edu/cv/raport.pdf>
- Mihăilescu, V. (1999). *Fascinația diferenței*, București: Paideea.
- Milgram, S. (1963). Group pressure and action against a person. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 25, 115–129.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to authority*. New York: Harper.
- Minulescu, M. (1996). *Chestionarele de personalitate*. București: Garell.
- Minulescu, M. (1997). Replicarea modelului Big-Five în limba română. Specificul socio-cultural exprimat în conținutul factorilor. Chestionarul ABCD-M. In M. Zlate (ed.), *Psihologia vieții cotidiene*. Iași: Polirom, 82-93.
- Miranda, F., Caballero, R., Gomez, M., Zamorano, M. (1981). Obediencia a la autoridad. *Psiquis*, 2, 212-221.
- Miroiu, M. (1999). *Societatea retro*. București: Editura Trei.
- Misumi, J., Haraoka, K. (1960). An experimental study of group decision. *Japanese Journal of Educational and Social Psychology*, 1, 136-153.
- Misumi, J., Nakano, S. (1960). A cross-cultural study of the effects of democratic, authoritarian and laissez-faire atmosphere in children's groups. *Japanese Journal of Educational and Social Psychology*, 1, 10-22, 119-135.
- Mitrofan, I. (1989). *Cuplul conjugal. Armonie și dizarmonie*. București: Editura Științifică și Enciclopedică.
- Mitrofan, N. (2003). Agresivitatea. In A. Neculau (ed.), *Manual de psihologie socială*. Iași: Polirom, 161-177.
- Moore, O. K., Lewis, D. J. (1952). Learning theory and culture, *Psychological Review*, 59(5), 380-388.
- Moreland, R. L., Beach, S. R. (1992). Exposure effects in the classroom: The development of affinity among students. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 255-276.
- Moreland, R. L., Zajonc, R. B. (1982). Exposure effects in person perception: Familiarity, similarity and attraction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 395-415.
- Morris, M. W., Peng, K. (1994). Culture and cause: American and Chinese attributions for social and physical events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 949–971.
- Moscovici, S., Zavalloni, M. (1969). The group as a polariser of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 125-135.
- Moscovici, S. (1998). *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*. Iași: Polirom.
- Moscovici, S. (ed.) (1984). *Psychologie sociale*. Paris: PUF.
- Moscovici, S., Markova, I. (2006) *The Making of Modern Social Psychology: The Hidden Story of How an International Social Science was Created*. Cambridge and Oxford: Polity Press.
- Muchielli, A. (2000) *Reconnaissance d'une démarche scientifique*. Paris: Armand Collin.
- Mugny, G., Carugati, F. (1985). *L'intelligence au pluriel. Les représentations sociales de l'intelligence et son développement*. Cousset: Del Val.
- Mulhall, S., Swift, A. (2000). *Liberals and Communitarians*. Oxford: Blackwell.

- Munroe, R. L., Munroe, R. H. (1997). A comparative anthropological perspective. In J. W. Berry, Y. H. Poortinga, J. Pandez (eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Theory and method* (vol. 1), 171-213.
- Nakamura, N. (2006). Perception of the Standard and the Reversed Müller-Lyer Figures in Pigeons (*Columba livia*) and Humans (*Homo sapiens*). *Journal of Comparative Psychology*, 120(3), 252-261.
- Nakashima, K., Isobe, C., & Ura, M. (2008). Effect of self-construal and threat to self-esteem on ingroup favouritism: Moderating effect of independent/interdependent self-construal on use of ingroup favouritism for maintaining and enhancing self-evaluation. *Asian Journal of Social Psychology*, 11(4), 286-292.
- Naumov, A., Puffer, S., (2000). Measuring Russian culture using Hofstede's dimensions. *Applied Psychology: An International Review*, 49 (4), 709-718.
- Neculau, A. (1999). Memorie colectivă și uitare. *Psihologia socială*, 3, 49-62.
- Neculau, A. (2010). *Un psiholog în agora*. Iași: Polirom.
- Neculau, A. (ed.) (1996). *Psihologie socială. Aspecte contemporane*. Iași: Polirom.
- Neculau, A. (ed.). (2003). *Manual de psihologie socială*. Iași: Polirom.
- Neto, F. (2006). Dimensions and correlates of social axioms among a Portuguese sample. *Individual Differences Research*, 4, 340-351.
- Nicolau, I. (2001). *Talmeș-balmeș de etnologie și multe altele*. București: Ars Docendi.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: Holistic vs. analytic cognition. *Psychological Review*, 108, 291-310.
- Noon, M., Blyton, P (1997). *The realities of work*. Macmillan Press LTD, London.
- Nystrand, M. (1996). Opening dialogue: Understanding the dynamics of language and learning in the English classroom. New York: Teachers College Press.
- Oishi, S., Diener, E.F., Lucas, R.E., , Suh, E.M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 980-990.
- Pargac, J. (1998). *Cultural symbols and ethnic consciousness*. Prague: Institute of Ethnology, Philosophical Faculty, Charles University.
- Parkes, L, Schneider, S., Bochner, S., (1999). Individualism – collectivism and self-concept: social or contextual?. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 367-383.
- Parkes, L, Schneider, S., Bochner, S., (2001). Person-organization fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 81-108.
- Parkovnick, S. (2000). Contextualizing Floyd Allport's *Social Psychology*. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 36, 429-441
- Parsons, T., Shils, E. (eds.) (1951). *Toward a general theory of action*. New York: Harper & Row,
- Patapievici, H. R. (1996). *Politice*. București: Humanitas.

- Patton, W., Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4): 336-351.
- Pecotich, A., Yang, S (2005). Traditional Chinese cultural and socialist ideology in personal selling: An exploration evaluation. <http://130.195.95.71:8081/WWW/ANZMAC2001/anzmac/AUTHORS/pdfs/Pecotich>.
- Pendry, L., Carrick, R. (2001). Doing what the mob do: priming effects on conformity. *European Journal of Social Psychology*; 31, 83-93.
- Penner, L., Tran (1977). A comparison of American and Vietnamese value systems. *The Journal Of Social Psychology*, 101, 187-204.
- Pepperberg, I. (2008). The Müller-Lyer illusion is processed by a Grey Parrot (*Psittacus erithacus*). *Perception*, 37:765-781.
- Perloff, R. (1993). *The dynamics of persuasion*. New York: LEA.
- Perrin, S., Spencer, C. P. (1981). Independence or conformity in the Asch experiment as a reflection of cultural and situational factors. *British Journal of Social Psychology*, 20, 205-210.
- Pettigrew, T. F. (1958). Personality and sociocultural factors in intergroup attitudes: A cross-national comparison. *Journal of Conflict Resolution*, 1, 29-42.
- Pike, K. L. (1967). *Language in relation to a unified theory of the structure of human behavior*. The Hague: Mouton.
- Pilgrim, C., Rueda-Riedle, A. (2002). The importance of social context in cross-cultural comparisons: first graders in Colombia and the United States. *The Journal of Genetic Psychology*, 163(3), 283-295.
- Pitariu, H., Budean, A. (2007). *Cultura organizațională. Modele și metode de intervenție*. Cluj-Napoca: Editura ASCR.
- Pittam, J., Gallois, C., Iwawaki, S., Kroonenberg, P. (1995). Australian and Japanese concepts of expressive behavior. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26 (5), 451-473.
- Poerksen, B. (2004). *The Certainty of Uncertainty: Dialogues Introducing Constructivism*. Exeter: Imprint-Academic.
- Poortinga, Y. (1990). Toward a conceptualisation of culture for psychology. *Cross-Cultural Psychology Bulletin*, 24, 2-10.
- Putnam, R. (1993). *Making democracy work*. Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Putnam, R. D. (2006). *E Pluribus Unim: Diversity and Community in the Twenty-First Century*, Nordic Political Science Association.
- Quinlan, P., (ed.) (1988). *The United States and Romania. American Romanian relations during the twentieth century*. California: Woodland Hills.
- Rabbie, J. (1982). Are groups more aggressive than individuals?. Henri Tajfel lecture, conference of British Psychological Society, Social Psychology Section.
- Rădulescu-Motru, C. (1938). Psihologia poporului român. In *Enciclopedia României*, București, Imprimeria Națională, volumul I, 161-170.
- Ramos, A. (2006). Social values dynamics and socio-economic development, *Portuguese Journal of Social Science*, 5 (1), 35-64.

- Rață, A., Iacob, L. (2002). Independență și interdependență în reprezentarea emoțiilor. *Psihologia socială*, 9, 63-82.
- Ratner, C., Hui, L. (2003). Theoretical and methodological problems in cross-cultural psychology. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 33, 67-94.
- Rawwas, M., Al-Khatib, R., Vitell, S. J. (2004). Academic dishonesty: a cross-cultural comparison of U.S. and Chinese marketing students. *Journal of Marketing Education*, 26, (1), 89-100.
- Realo, A., Koido, K., Ceulemans, E., Allik, J. (2002). Three Components of Individualism. *European Journal of Personality*, 16, 163-184.
- Realo, I., Allik, F. (1999). A Cross-cultural study of collectivism: a comparison of American, Estonian and Russian students. *The Journal of Social Psychology*, 139(2), 133-142.
- Renard-Casevitz, F. M. (1999). Aculturație. In P. Bonte, M. Izard (eds.), *Dictionar de etnologie și antropologie*. Iași: Polirom.
- Rim, Y. (1964). Personality and group decisions involving risk. *Psychological Reports*, 14, 37-45.
- Ringelmann, M. (1913) Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme. *Annales de l'Institut National Argonomique*, 2(12), 1-40.
- Roccas, S., Schwartz, S., Amit, A. (2010). Personal Value Priorities and National Identification. *Political Psychology*, 31(3), 393-419.
- Roco, M. (1992). Religie și creație. In: M. Zlate, *Psihologia vieții cotidiene*. Iași: Editura Polirom.
- Rodin, J. (1986). Aging and health: effects of the sense of control, *Science*, 233 / 4770, 1271-1276.
- Rodrigues, A. (1982). Replication: a neglected type of research in social psychology. *Interamerican Journal of Psychology*, 16, 91-109.
- Roe, R., Ester, P.(1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1-21.
- Roesch, S. C., Amirkham, J. H. (1997) Boundary conditions for self-serving attributions: Another look at the sports pages. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 245-261.
- Rogobete, I. (2003). *Impactul ierarhiei sistemului de valori asupra nivelului de împlinire în viață al individului*. Lucrare de licență. Timișoara: UVT.
- Rogobete, S. (2002). European Identity and the Quest for Values: the Challenges Facing Joining Countries. In Raportul Conferinței *Belief and Integration– Spiritual and Ethical Issues of EU Integration*, June 2002, Ashford, Kent, UK.
- Rohan, M. (2000). A rose by any name? The value construct. *Personality , Social Psychology Review*, 4(4), 255-277.
- Rohner, E. (1984) Toward a conception of culture for cross-cultural psychology. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15, 111-138.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Romney, A. K., Boyd, J. P., Moore, C. C., Batchelder, W. H., , Brazill, T. J. (1996). Culture as shared cognitive representations. *Proceedings from the National Academy of Sciences*, 93, 4699-4705.
- Romney, A. K., Moore, C. C., , Rusch, C. D. (1997). Cultural universals: measuring the semantic structure of emotion terms in English and Japanese. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 94, 5489-5494.

- Ros, M., Schwartz, S., Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review* 48 (1): 49-71.
- Rosenberg, E. L., , Ekman, P. (1994). Coherence between expressive and experiential systems in emotion. *Cognition and Emotion*, 8 (3), 201-229.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized: Expectances for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1), 526-541.
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Rudmin, F. (2008). Constructs, measurements and models of acculturation and acculturative stress. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(2), 106-123.
- Rupf, M., & Boehnke, K. (2002). Hierarchic self-interest and political delinquency: Do social axioms serve as moderators? Regional conference of the International Association for Cross-Cultural Psychology, Winchester, UK.
- Rupf, M., Boehnke, K. (2002). Hierarchic self-interest and political delinquency: Do social axioms serve as moderators? Poster presented at the regional conference of the International Association for Cross-Cultural Psychology, Winchester, UK.
- Russell, J. A. (1991a). The contempt expression and the relativity thesis. *Motivation and Emotion*, 15 (2), 149-184.
- Russell, J.A. (1991b). Negative results on a reported facial expression of contempt. *Motivation and Emotion*, 15 (4), 281-291.
- Russell, J.A. (1994). Is there universal recognition of emotion from facial expression? A review of the cross-cultural studies. *Psychological Bulletin*, 115 (1), 102-141.
- Russell, J.A. (1997). Reading emotions from and into faces: Resurrecting a dimensional-contextual perspective. In J.A. Russell, , J.M. Fernandez-Dols (Eds.), *The psychology of facial expression. Studies in emotion and social interaction, 2nd series*. New York, NY: Cambridge University Press, 295-320.
- Rusu, H.(2009). *Schimbare socială și identitate socioculturală*, Iași: Editura Institutul European.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Safdar, S., Lewis, J. R., Daneshpour, M. (2006). Social axioms in Iran and Canada: Intercultural contact, coping and adjustment. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 123-131.
- Safdar, S., Lewis, J. R., Greenglass' E., Daneshpour' M. (2006). An Examination of Proactive Coping and Social Beliefs among Christians and Muslims. In M. H. Bond, K. Leung (eds.), *Psychological Aspects of Social Axioms. Understanding Global Belief Systems*. (pp. 177-196). New York: Springer.
- Said, E. W. (1978/2005). *Orientalism. Western conceptions of the Orient*. New York: Random House.
- Sandu, D. (2003). *Sociabilitatea în spațiul dezvoltării*. Iași: Polirom.
- Schachter, S., Singer, J. E. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state. *Psychological Review*, 69 (5), 379-399.



- Schacter, S. (1951). Deviation, rejection and communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 190-207.
- Schacter, S. (1954). Cross-cultural experiments on threats and rejection. *Human Relations*, 7, 403-439.
- Scheepers, D., Spears, R., Doosje, B., Manstead, A. (2002). Integrating identity and instrumental approaches to intergroup differentiation: different contexts, different motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28.( 11), 1455-1467.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. Third Edition. New York: Wiley Publishers.
- Scherer, K. R., Wallbott, H. G., Summerfield, A. B. (eds.). (1983). *Experiencing emotion: A cross-cultural study*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Schimmack, U. (1996). Cultural influences on the recognition of emotion by facial expressions: Individualistic of Caucasian cultures? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27 (1), 37-50.
- Schlenker, B.R. and D.R. Forsyth. 1977. On the Ethics of Psychological Research. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13: 369-396.
- Schmidt, S. J. (2007). *Histories & Discourses: Rewriting Constructivism*. Exeter: Imprint-Acadenic.
- Schurz, G. (1985). Experimentelle Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Bereitschaft zum destruktiven Gehorsam gegenüber Autoritäten. *Zeitschrift für Experimentelle und Angewandte Psychologie*, 32, 160-177.
- Schwall, U. (2002). *Theories and concepts of internationalization and FDI topic: Culture's consequences: the work of Geert Hofstede*. Seminar in Organizational and International Management, Universitaet Paderborn.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Orlando, FL: Academic, 1-65.
- Schwartz, S. (1994a). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? In *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. (1994b). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.C. Choi, G. Yoon (eds.), *Individualism and collectivism : Theory, method and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage, 85-119.
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2004). Mapping and interpreting cultural differences around the world. In: H. Vinken, J. Soeters and P. Ester (eds.), *Comparing Cultures, Dimensions of Culture in a Comparative Perspective*, Leiden, The Netherlands: Brill, pp. 43-73.
- Schwartz, S. H. (2006). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald, & G. Eva (Eds.), *Measuring attitudes cross-nationally - lessons from the European Social Survey*. London: Sage.
- Schwartz, S. H., Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.

- Schwartz, S., Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268-290.
- Schwartz, S., Bardi, A., Bianchi. (2000). Value adaptation to the imposition and collapse of Communist regimes in East-Central Europe. In Renshon & Dukitt (eds.). *Political Psychology*. New York: Macmillan, 217-236.
- Schwartz, S., Caprara, G., Vecchione, M. (2010). Basic Personal Values, Core Political Values, and Voting: A Longitudinal Analysis. *Political Psychology*, 31(3), 421-452.
- Schwartz, S., Rubbel, T. (2005). Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 1010-1028.
- Scott, A. J. (2008). *The Social Economy of the Metropolis*, London: Oxford University Press.
- Scott, J. (2000). Is it a different world to when you were growing up? Generational effects on social representations and child-rearing values. *British Journal of Sociology*, 51(2), 355-377.
- Segall, H. M., Dasen, P., Berry, J. W., Poortinga, Y. H. (1999). *Human behavior in global perspective. An introduction in Cross-Cultural Psychology*. Boston: Allyn,Bacon.
- Segall, M. H, Campbell, D. T., Herskovits, M. J. (1966): *The influence of culture on visual perception*. Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill
- Semin, G. (1975). Two studies on polarization. *European Journal of Social Psychology*, 5, 121-131.
- Sheldon, K. M. (1995). Creativity and self-determination in personality. *Creativity Research Journal*, 8, 61-72.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Reis, H. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.
- Sheridan, C.L., King, K.G. (1972) Obedience to authority with an authentic victim, *Proceedings of the 80th Annual Convention of the American Psychological Association*, 7: 165-166.
- Sherif, M., Harvey, L.J., White, B.J., Hood, W.R., Sherif, C.W. (1961/1988). *The Robbers Cave experiment: Intergroup conflict and cooperation*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Sheweder, R. A., Sullivan, M. A. (1990). The semiotic subject of cultural psychology. In L. A. Pervin (ed.). *Handbook of personality theory and research*. New-York: Guilford, 399-416.
- Shiraeve, E., Levy, D. (2004). *Cross-cultural psychology. Critical thinking and contemporary applications*. New York: Pearson.
- Shirakashi, S. (1995). Social loafing of Japanese students. *Hiroshima Forum for Psychology*, 10, 35-40.
- Sidanius, J. (1993). The psychology of group conflict and the dynamics of oppression: A social dominance perspective. In W. McGuire,, S. Iyengar (Eds.), *Current approaches to political psychology* (pp. 183–219). Durham, NC: Duke University Press.
- Silverman C. (2008). Fieldwork on another planet: social science perspectives on the autism spectrum. *Biosocieties*, 3(3): 325–341.
- Simpson, B., Willer, R. (2008). Altruism and Indirect Reciprocity: The Interaction of Persona and Situation in Prosocial Behavior. *Social Psychology Quarterly*, 71, 37-50.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality , Social Psychology Bulletin*, 20 (5), 580-591.

- Singelis, T. M., Bond, M. H., Sharkey, W.F., Lai, C. S. (1999). Unpackaging culture's influence on self-esteem and embarrassability: The role of self-construal. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 315-341.
- Singelis, T. M., Brown, W. J. (1995). Culture, self and collectivist communication: Linking culture to individual behavior. *Human Communication Research*, 21, 354-389.
- Singelis, T. M., Hubbard, C., Her, P., & An, S. (2003). Convergent validation of the social axioms survey. *Personality and Individual Differences*, 34, 269-282.
- Singelis, T. M., Hubbard, C., Her, P., An, S. (2003). Convergent validation of the social axioms survey. *Personality and Individual Differences*, 34, 269-282.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. S., , Gelfand, M. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.
- Singelis, T.M., Bond, M.H., Sharkey, W.F., Lai, C.S.Y. (1999). Unpackaging culture's influence on self-esteem and embarrassability: The role of self-construals. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 315-341.
- Sinha, D., Tripathi, R.C. (1994). Individualism in a collective culture: A case of coexistence of opposites. In U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. Choi, , G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications*. Thousand Oaks: Sage. 122-136.
- Slater, M., Antley, A., Davison, A., Swapp, D., Guger, C. (2006). A Virtual Reprise of the Stanley Milgram Obedience Experiments. *PLoS ONE* 1(1): 33-39.
- Smith, E. R., Mackie, D. (2000). *Social psychology*. Philadelphia, Levittown: Taylor,Francis.
- Smith, P, Trompenaars, F, Dugan, S (1995). The Rotter locus of control scale in 43 Countries: a test of cultural relativity. *International Journal of Psychology*, 30(3), 377-400.
- Smith, P. B., Bond, M. H. (1993). *Social psychology across cultures*, Boston: Allyn, Bacon.1<sup>st</sup> ed.
- Smith, P. B., Bond, M. H. (1998). *Social psychology across cultures*, Boston: Allyn, Bacon.2<sup>nd</sup> ed.
- Smith, P. B., Bond, M. H., Kagitcibasi, C. (2006). *Understanding social psychology across cultures: Living and working in a changing world*. London: Sage.
- Smith, P., Dugan, S., Peterson, A. F., Leung, W. (1998). Individualism: Collectivism and the handling of disagreement. A 23 country study. *International Journal of Intercultural Relations*, Volume 22, Issue 3, 1, 351-367.
- Smith, P.B., Schwartz, S.H. (1997). Values. In J.W. Berry, M.H. Segall , C. Kagitcibasi (Eds.) *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, (second ed., vol. 3). Needham Heights, MA: Allyn , Bacon, 77-118.
- Smith, S., Dugan, S. (1996). National culture and the values of organizational employees. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 27, 231-265.
- Smith, S., Dugan, S., F. Trompenaars (1996). National culture and the values of organizational employees. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 27, 231-265.
- Snyder, M. (1979). Self-monitoring processes. *Advanced Experiment in Social Psychology*, 12, 85-128.
- Snyder, M.; Swann, W. (1976) When Action Reflect Attitudes: The Politics of Impression Management, *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(5), 1034-1042.

- Sosik, J., Jung, D. (2002). Work-group characteristics and performance in collectivistic and individualistic cultures. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 5-23.
- Sosik, J.J., Jung, D., Berson, Y., Dionne, S.D. & Jaussi, K.S. (2005). Making all the right connection: The strategic leadership of top executives in high tech organizations. *Organizational Dynamics*, 34, 47-61.
- Sparks, P., Harris, P. R., Raats, M. (2003). Imagining and Explaining Hypothetical Scenarios: Mediational Effects on the Subjective Likelihood of Health-Related Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(4), 869-887.
- Spector, P. and 23 co-authors (2001a). Do national levels of individualism and internal locus of control related to well-being: an ecological level international study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 815-832.
- Spector, P. E. and 23 co-authors (2001b). An international study of the psychometric properties of the Hofstede values survey module 1994: a comparative of individual and country-province level results. *Applied Psychology*, 50, 269-282.
- Spencer-Oatey, H. (2000). Culturally speaking : managing rapport through talk across cultures. London, Continuum.
- Spiro, M. E. 1961. Social systems, personality, and functional analysis. Chapter 2. In B. Kaplan, *Studying Personality Cross-Culturally*. New York: Harper and Row.
- Steinhardt, N. (1991). *Jurnalul fericirii*. Cluj: Editura Dacia.
- Stipek, D., Weiner, B., Li, K. (1989). Testing some attribution-emotion relations in the People's Republic of China. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 109-116.
- Stoner, J. (1961). A comparison of individual and group decisions involving risk. Massachusetts: Massachusetts Institute for Technology Press.
- Suh, E.M., Diener, E.F., Oishi, S., Triandis, H.C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482-493.
- Suk, J. (2010). Are Gender Stereotypes Bad For Women? Rethinking Antidiscrimination Law And Work-Family Conflict. *Columbia Law Review*, 110(1), 1-69.
- Sulea, C. (2008). Comportamente contraproductive în organizații. In E. Avram, C. Cooper (eds.), *Psihologie organizațional-managerială: Tendințe actuale*. Iași: Polirom, 615-644.
- Super, D. E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Surowiecki, J. (2004). *The Wisdom of Crowds*. New York. Doubleday, 2004.
- Tajfel, H. (1972). Experiment in a vacuum. In J. Israel and H. Tajfel (Eds.) (1972) *The context of social psychology: a critical assessment*. London: Academic Press, pp.69-119
- Tajfel, H. (1974). *Intergroup Behavior, Social Comparison and Social Change, Katz-Newcomb Lectures*, University of Michigan: Ann Arbour.
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Takano, Y, Osaka, E., (1999). An unsupported common view: comparing Japan and the US on individualism/collectivism. *Asian Journal of Psychology*, 2, 311-341.
- Taylor, C. (1998). *Sources of the Self. The Making of the Modern Identity*. Cambridge University Press.

- Thomas, W. I., Znaniecki, F. (1918-1920/2002). *Le Paysan polonais en Europe et en Amérique. Récit de vie d'un migrant*. Paris: Nathan.
- Tomasello, M., Kruger, A. C., Ratner, H. H. (1993). Cultural learning. *Behavioral and Brain Sciences*, 16, 495-552.
- Toqueville, A. de (1835/1995). *Despre democrație în America*. București: Humanitas.
- Trafimow, D., Triandis, H. C., Goto, S. G. (1991). Some tests of the distinction between the private self and the collective self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 649-655.
- Triandis, H. C. (1972). *The Analysis of Subjective Culture*. New York: John Wiley.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism – collectivism*. Boulder, CO: Westview.
- Triandis, H. C. (1999). Cross-cultural psychology. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 127– 143.
- Triandis, H. C. (2000). Cross-cultural I/O psychology at the end of the millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 49(1), 222-226.
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69:6, 907-924.
- Triandis, H. C., Bontempo, R, Villareal, M, Asai, M, Lucca (1988). Individualism and collectivism: cross-cultural perspectives on self-in-group relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M., Clack, F. (1985). Allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415.
- Triandis, H. C., McCusker, C., Hui, H. (1990). Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (5), 1006-1020.
- Triandis, H. C., Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
- Triandis, H., Bontempo, R., Villareal, M., Asai, M., Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-in-group relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- Triandis, H., Kurowski, L., Gelfand, M. (1994). Workplace diversity. In H.C. Triandis, M.Dunette, L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2<sup>nd</sup> ed. pp.5-19). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Trommsdorff, G. (1995). Person-context relations as developmental conditions for empathy and prosocial action: A cross-cultural analysis. In T. A. Kindermann, & J. Valsiner (Eds.), *Development of Person-Context Relations* (pp. 113-146). Hillsdale: Erlbaum.
- Tsai, J.L., Levenson, R.W. (1997). Cultural influences of emotional responding: Chinese American and European American dating couples during interpersonal conflict. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28 (5), 600-625.
- Tsay, J. L., Ying, Yu-Wen, Lee, P. (2000). The Meaning of “Being Chinese” and “Being American”- Variation among Chinese American Young Adults. *Journal of Cross-Cultural Psychology* vol. 31, 3, 302-332.
- Twenge, J.M., Baumeister, R.F., DeWall, N.C., Ciarocco, N.J., Bartels, M.J. (2007). Social Exclusion Decreases Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 56-66.
- Tyerman, A., Spencer, C. (1983). A critical test of the Sherif's Robbers's Cave experiments. *Small Group Behaviour*. 14, 515-531.

- Van de Vrijer, F., Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks: Sage.
- Van Deth, J., Scarbrough, E. (eds.). (1998). *The Impact of Values*. Oxford University Press.
- Vanbeselaere, N. (1983). Mere exposure: a search for an explanation. In W. Doise, S. Moscovici (eds.), *Current issues in European Social Psychology*, vol. 1. Cambridge: Cambridge University Press.
- Vandenberghe, C., Peiro, J.M. (1999). Organizational and individual values: Their main and combined effects on work attitudes and perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (4), 569-581.
- Vaughan, G., Hogg, M. (2004). *Introduction To Social Psychology* (4 th ed). Sydney: Prentice Hall.
- Victor, D. A. (1992). *International Business Communication*. New York, NY., Harper Collins.
- Vidmar, G. (1970). Group composition and the risky shift. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6, 153-166.
- Vignoles, V. L. (2011, in press). Identity motives. In S.J. Schwartz, K. Luyckx, & V.L. Vignoles (eds.), *Handbook of identity theory and research*. New York: Springer.
- Vlaander, G., Van Roojen, L. (1985). Independence and conformity in Holland: Asch's experiment in Holland three decades later. *Gendrag*, 13, 49-55.
- Vochin, F. (2004). *Metamorfoze ale valorilor culturale, rezultat al contactului prelungit cu o nouă cultură*. Lucrare de licență. Timișoara: UVT.
- Voicu, B. (2005a). *Penuria Pseudo-Modernă a Postcomunismului Românesc. Volumul I. Schimbarea socială și acțiunile*, Iași: Expert Projects.
- Voicu, B. (2005b). *Penuria Pseudo-Modernă a Postcomunismului Românesc. Volumul II. Resursele*, Iași: Expert Projects.
- Voicu, B. (2010). *Valorile și sociologia valorilor*. <http://www.iccv.ro/valori/texte/valori-cvb,%20v4.pdf>
- Voicu, B., Voicu, M. (eds.) (2007). *Valori ale românilor (1993-2006)*. Iași: Institutul European.
- Voicu, M. (2007). *România religioasă. Pe valul european sau în urma lui?*, Iași: Editura Institutul European.
- Voicu, M. (2009). *Religion and Gender across Europe. Social Compass*, 56(2), 144-162.
- Voronov, M., Singer, J. (2002). The Myth of Individualism – Collectivism: a critical review, *The Journal of Social Psychology*, 142 (4), 461-480.
- Wachtel, N. (1974). L'acculturation. In Jacques LeGoff, Pierre Nora (eds.), *Faire de l'histoire*. Paris : Gallimard, tome I, 1974, 124-146.
- Wallerstein, I. (1998). The heritage of Sociology. The promise of Social Science. In *Presidential Address, XI th World Congress of Sociology*. Montreal: Montreal University Press.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76, 303-321.
- Watson, P. J., Morris, R. J. (2002). Individualist and collectivist values: Hypotheses suggested by Alexis De Tocqueville. *Journal of Psychology*, 136(3), 263-271.
- Watson, W. E., Kumar, K., Michaelson, L. K. (1993). Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups. *Academy of Management Journal*, 36, 590-602.

- Welzel, C. (2010). Value changes from 1981 until 2006 in various countries. [http://www.worldvaluessurvey.org/wvs/articles/folder\\_published/article\\_base\\_83](http://www.worldvaluessurvey.org/wvs/articles/folder_published/article_base_83)
- Welzel, C., Inglehart, R. (2010). Agency, Values, and Well-Being: A Human Development Model. *Social Indicators Research*, 97(1): 43-63.
- White, L. A. (1947). Culturological vs. psychological interpretations of human behavior. *American Sociological Review*, 12, 686-698.
- Whittaker, J. O., Meade, R. D. (1967). Social pressure in the modification and distortion of judgement: a cross-cultural study. *International Journal of Psychology*, 2, 109-113.
- Williams, J., Best, D. (1992). Psychological factors associated with cross-cultural differences in individualism-collectivism. In Y. Kashima (ed.), *Psychological factors associated with cross-cultural differences in individualism-collectivism*. Newbury Park: Sage.
- Williams, R. (1961). *The long revolution*. London: Chatto and Windus.
- Williams, T. P., Sogon, S. (1984). Group composition and conforming behavior in Japanese students. *Japanese Psychological Research*, 26, 231-234.
- Winton, W.M. (1986). The role of facial response in self-reports of emotion: A critique of Laird. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 808-812.
- Witkin, H. A., Berry, J. W. (1975). Psychological differentiation in cross-cultural perspective. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 6, 4-87.
- Witkin, H. A., Dyk, R. B., Faterson, H. F., Goodenough, D. R., Karp, S. A. (1962). *Psychological differentiation*. New York: Wiley.
- Wong, D. (2006). *Natural Moralities, A Defense of Pluralistic Relativism*. Oxford: Oxford University Press.
- Würtz, E. (2005). A cross-cultural analysis of websites from high-context cultures and low-context cultures. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(1), article 13.
- Xiao-Ping, C., Shu, L. (2005). Cross-national differences in cooperative decision-making in mixed-motive business contexts: the mediating effect of vertical and horizontal individualism. *Journal of International Business Studies*, 36, 622-636.
- Yamagishi, T.; Makimura, Y.; Foddy, M.; Matsuda, M.; Kiyonari, T.; Platow, M. (2005). Comparisons of Australians and Japanese on group-based cooperation. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 173-190.
- Yamaguchi, S. (1994). Collectivism among the Japanese: A perspective from the self. In U. Kim, H. Triandis, C. Kagitcibasi, S. Choi, , G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory method, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage, 175-188.
- Yamamura, J., Satoh, M., Stedham, Y. (2003). Changing dimensions of national culture in Japan. *Economic Research Center Discussion Paper*, June, 2003.
- Yzerbyt, V., Schadron, G. (2002). *Cunoașterea și judecarea celuilalt*. Iași: Polirom.
- Zajonc, R. (1968). Attitudinal effects of mere exposure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 1-27.
- Zanders, H., & Harding, S. (1995). Changing work values in Europe and North-America. Continents and occupations compared. In R. De Moor (Ed.), *Values in Western societies*, (pp.195-216). Tilburg: Tilburg University Press.
- Zarate, G. (1986). *Enseigner une culture étrangère*. Paris: Hachette

- Zimbardo, P. Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271-1288.
- Zimbardo, P. G. (1973). On the ethics of intervention in human psychological research with special reference to the Stanford prison experiment. *Cognition*, 2, 243-256.
- Zimbardo, P.G. (1970). The human choice: Individuation, reason and order versus deindividuation, impulse and chaos. In W.J. Arnold, D.Levine (eds.), *Nebraska Symposium on Motivation 1969* (vol. 17). Lincoln: University of Nebraska Press, 237–307.
- Zlate, M. (2004). *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. Vol. 1, Iași: Polirom.
- Zlate, M. (2004). *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. Vol. 2, Iași: Polirom.